



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Liderazgo transformacional de los docentes y calidad  
educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto  
Bolívar- Ecuador, 2018**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la  
Educación

**AUTOR**

Silvio Germán VALDIVIEZO CACAY

**ASESOR**

Edgar Froilán DAMIÁN NÚÑEZ

Lima, Perú

2019



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Valdiviezo, S. (2019). *Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa, de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar- Ecuador, 2018*. Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación. Unidad de Posgrado, Facultad de Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

---

## METADATA COMPLEMENTARIA

- Código de Orcid del autor : No tengo
- Código de Orcid del asesor : 0000-0001-7499-8449
- Grupo de Investigación : no pertenece a ninguno
- Institución que financia parcial o totalmente la investigación : Ninguna
- Cedula : 0703015909

- Ubicación geográfica donde se desarrolló la investigación debe incluir localidades y coordenadas geográficas.

Machala, conocida como la capital bananera del mundo, es una ciudad ecuatoriana; capital de la provincia de El Oro- Ecuador... Coordenadas · 3°16' 0"S, 79°58' 0'W En decimal – 3.266667°, - 79.966667°

- Año de la Investigación que abarco: Inicio en Marzo del 2016 y término en junio del 2019





# UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE POSGRADO

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS PRESENTADO POR EL GRADUANDO DON SILVIO GERMAN VALDIVIEZO CACAY PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAGÍSTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN

En la ciudad de Lima, a los 17 días del mes de setiembre de 2019, siendo la 11:00 a.m. se reunió en acto público en el Salón de Grados de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, el Jurado Examinador integrado por el Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Presidente), Dr. EDGAR DAMIAN NÚÑEZ (Asesor de tesis), Dr. FREDDY HUAMANI ARREDONDO (Jurado Informante), Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS (Jurado Informante) y el Dr. DANTE MACAZANA FERNÁNDEZ (Miembro de Jurado), para recepcionar la sustentación de la tesis titulada: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LOS DOCENTES Y CALIDAD EDUCATIVA DE LA UNIDAD SIMON BOLIVAR DE PUERTO BOLIVAR – ECUADOR, 2018**, que presenta don **SILVIO GERMAN VALDIVIEZO CACAY** para obtener el Grado Académico de Magíster en Educación, con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

Para el efecto, el Jurado Examinador tuvo a la vista el informe favorable del Jurado Informante integrado por el Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA (Asesor de tesis), Dr. FREDDY HUAMANI ARREDONDO (Jurado Informante), Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS (Jurado Informante).

Después de haber escuchado la sustentación del graduando, el Jurado Examinador procedió a formular las preguntas reglamentarias y, luego de una deliberación en privado, decidió otorgarle el calificativo de:

APROBADO (14) CATONCE

Como testimonio del acto que culminó a las 12.00 pm horas, cada uno de los miembros del Jurado Examinador procedió a suscribir el acta, para que se remita a las instancias correspondientes y se expida, previo trámite administrativo, el diploma que acredite a don **SILVIO GERMAN VALDIVIEZO CACAY**, como Magíster en Educación, con Mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación.

  
Dr. ABELARDO CAMPANA CONCHA

Presidente

  
Dr. EDGAR DAMIAN NUNEZ

Asesor

  
Mg. JUAN CARLOS CABREJOS RAMOS

Jurado Informante

  
Dr. FREDDY HUAMANI ARREDONDO

Jurado Informante

  
Dr. DANTE MACAZANA FERNANDEZ

Miembro del Jurado

## **DEDICATORIA**

Este trabajo lo dedico a mi esposa y a mi hijo por el apoyo incondicional que me han sabido brindar en todo momento y todos aquellos que han hecho posible la culminación de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a todas aquellas personas e instituciones que han hecho posible culminar este trabajo investigativo, y agradezco de manera especial a mi esposa, a mi hijo, y como no agradecer a mis maestros por compartir sus conocimientos y también mi agradecimiento a las autoridades de la UNMSM que han dado viabilidad para el feliz término de mi tesis de grado para alcanzar el grado de magister.

## ÍNDICES GENERAL

<b>VEREDICTO DE LA TESIS POR LOS MIEMBROS DEL JURADO</b>	
<b>EXAMINADOR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICES GENERAL .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>xi</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS .....</b>	<b>xii</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	4
1.3. Justificación de la investigación .....	4
1.3.1. Justificación epistemológica .....	4
1.3.2. Justificación legal .....	5
1.3.3. Justificación científica .....	5
1.3.4. Justificación práctica .....	6
1.3.5. Justificación metodológica.....	6
1.4. Objetivos de la investigación .....	7
1.4.1. Objetivo general .....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	7
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>8</b>
2.1. Antecedentes de investigación .....	8



2.1.1.	Antecedentes en el Ámbito internacional .....	8
2.1.2.	Antecedentes en el Ámbito Nacional.....	10
2.2.	Bases teóricas .....	13
2.2.1.	Concepto de Liderazgo .....	13
2.2.2.	Estilo de Liderazgo Transformacional .....	14
2.2.3.	Estilo de Liderazgo Laissez – Faire.....	14
2.2.4.	Desarrollo del Concepto de Liderazgo Transformacional.....	15
2.2.5.	La Responsabilidades del Líder Transformacional.....	16
2.2.6.	Resultados del Liderazgo Transformacional .....	17
2.2.7.	Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa.....	18
2.2.8.	Perfil del docente líder transformacional .....	18
2.2.9.	Dimensiones del liderazgo transformacional del docente.....	19
2.2.10.	El liderazgo transformacional en la acción motivadora e inspiradora.....	20
2.2.11.	Características individualizadas del líder transformacional .....	21
2.2.12.	Carisma del docente líder transformacional .....	22
2.2.13.	El liderazgo del director en la institución educativa pública .....	23
2.2.14.	El liderazgo transformacional en la organización educativa actual	24
2.2.15.	Concepto de Calidad .....	25
2.2.16.	Sobre el concepto de calidad educativa .....	26
2.2.17.	Calidad educativa en la satisfacción de necesidades y expectativas .....	28
2.2.18.	Criterios para Valorar una Educación de Calidad.....	28
2.2.19.	La satisfacción de los usuarios y el criterio de calidad educativa.....	30

2.2.20.	Clientes de la educación .....	31
2.2.21.	La calidad educativa basada en el desempeño docente. ....	31
2.2.22.	La satisfacción del estudiante - indicador de calidad.....	32
2.2.23.	Dimensiones de la calidad educativa .....	33
2.2.24.	La labor del docente en la satisfacción del estudiante. ....	33
2.2.25.	Satisfacción del estudiante con la enseñanza. ....	34
2.2.26.	Las condiciones del ambiente en la satisfacción del estudiante. 34	
2.2.27.	La evaluación de la calidad en los procesos educativos .....	34
2.2.28.	Evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos.....	35
2.2.29.	Componentes de calidad en las instituciones educativas.....	37
2.2.30.	Criterios para evaluar la calidad en instituciones educativas ..	38
2.2.31.	Propuesta de rubrica para evaluación de la calidad .....	39
2.3.	Glosario de términos.....	43
2.3.1.	Liderazgo.....	43
2.3.2.	Liderazgo transformacional .....	43
2.3.3.	Motivar.....	43
2.3.4.	Carisma .....	43
2.3.5.	Calidad educativa .....	44
2.3.6.	Calidad .....	44
2.3.7.	Satisfacción laboral .....	44
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>45</b>
3.1.	Identificación de las variables .....	45
3.1.1.	Variable 1: liderazgo transformacional .....	45
3.1.2.	Variable 2: Calidad educativa .....	45

3.2.	Formulación de las hipótesis .....	47
3.2.1.	Hipótesis general.....	47
3.2.2.	Hipótesis específica.....	47
3.3.	Metodología de la investigación.....	47
3.3.1.	Tipo de investigación.....	48
3.3.2.	Diseño de estudio: correlacional.....	48
3.4.	Población y Muestra .....	49
3.4.1.	Unidad de análisis .....	49
3.4.2.	Población.....	49
3.4.3.	Tamaño de la muestra.....	50
3.5.	Técnica de recolección de datos .....	51
3.5.1.	Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo transformacional.....	51
3.5.2.	Ficha técnica medir la calidad educativa .....	52
3.6.	Validación y Confiabilidad.....	52
3.6.1.	Validación de juicios de expertos .....	52
3.6.2.	Confiabilidad.....	53
3.7.	Procedimientos de recolección de datos .....	53
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN .....</b>	<b>54</b>
4.1.	Análisis e interpretación de resultados de la investigación .....	54
4.1.1.	Descripción de los niveles de liderazgo Transformacional .....	54
4.1.2.	Resultados descriptivos de la variable calidad educativa en la Unidad Educativa “Simón Bolívar” .....	59
4.2.	Contrastación de hipótesis.....	62
4.2.1.	Prueba de hipótesis general .....	63
4.2.2.	Hipótesis específicas.....	64

4.3. Presentación de resultados .....	69
<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>72</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>78</b>
<b>Anexo 01: Matriz de consistencia.....</b>	<b>79</b>
<b>Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>81</b>
<b>Anexo 03: base de datos de la variable liderazgo transformacional.....</b>	<b>88</b>
<b>Anexo 04: Base de datos de la variable satisfacción estudiantil .....</b>	<b>95</b>
<b>Anexo 05: Validación de instrumentos .....</b>	<b>100</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Rúbrica .....	39
Tabla 2 Variables.....	46
Tabla 3 Estimación de la muestra.....	49
Tabla 4 Fiabilidad Estadística del liderazgo transformacional .....	53
Tabla 5 Fiabilidad Estadística de la calidad educativa .....	53
Tabla 6 Percepción de los niveles del liderazgo Transformacional .....	54
Tabla 7 Dimensión motivación inspiradora.....	55
Tabla 8 Dimensión estimulación intelectual .....	56
Tabla 9 Dimensión consideración individualizada .....	57
Tabla 10 Dimensión carisma en el líder .....	58
Tabla 11 Calidad educativa en la institución educativa .....	59
Tabla 12 Satisfacción con la labor docente.....	60
Tabla 13 Satisfacción de la enseñanza.....	61
Tabla 14 Satisfacción del estudiante.....	62
Tabla 15 Criterios para probar la normalidad de los datos .....	63
Tabla 16 Relación entre calidad educativa y liderazgo transformacional. ....	64
Tabla 17 Correlación entre la calidad educativa vs la motivación inspiradora del docente líder transformacional. ....	65
Tabla 18 Correlación entre la calidad educativa y la estimulación intelectual del docente líder transformacional. ....	66
Tabla 19 Correlación entre la calidad educativa y la consideración individualizada del docente líder transformacional. ....	67
Tabla 20 Correlación entre la calidad educativa y el carisma del docente líder transformacional .....	68

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Diseño de investigación.....	49
Gráfico 2 Percepción de los niveles del liderazgo Transformacional.....	54
Gráfico 3 Dimensión motivación inspiradora .....	55
Gráfico 4 Dimensión estimulación intelectual según el nivel de percepción .....	56
Gráfico 5 Dimensión consideración individualizada del líder .....	57
Gráfico 6 Dimensión carisma en el líder .....	58
Gráfico 7 Calidad educativa en la institución educativa .....	59
Gráfico 8 Satisfacción con la labor docente .....	60
Gráfico 9 Satisfacción de la enseñanza .....	61
Gráfico 10 Satisfacción del estudiante .....	62

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulada “El Liderazgo Transformacional se relaciona significativamente con la Calidad Educativa de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.”, el cual tiene por objetivo establecer las características que relacionan a la calidad educativa con las cualidades del docente que cumple con el rol de líder transformacional, en la unidad educativa Simón Bolívar. El tipo de investigación es básica, basado en la transversalidad de las variables que en este caso es liderazgo transformacional y calidad, de allí que su alcance sea descriptivo, pues se busca la correlación datos que constituyen el objeto de estudio, con un diseño que no busca experimentar sino más bien, comparar las variables. La muestra fue de 88 estudiantes de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018. Para recolectar los datos se utilizó como técnica la encuesta para la variable liderazgo transformacional, por lo cual se elaboró un cuestionario el cual fue aplicado a la muestra después de pasar por un proceso de validez y confiabilidad; en cuanto a la variable calidad educativa se utilizó el software SPSS (versión 23), para el procesamiento de los datos a partir de los que se arriba a las conclusiones. Una vez que se han sistematizado los datos basados en el enfoque correlacional y descriptivo se ha trabajado con base en el coeficiente de Rho de Spearman, cuyos resultado es de  $Rho = 0,929^{**}$ , siendo una correlación es muy buena entre variables, con respecto a  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), esto hace que se rechace la hipótesis nula, consecuentemente la relación Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa es pertinente en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.

**Palabras claves:** Liderazgo transformacional, calidad educativa, rendimiento académico, institución educativa, docente, estudiantes.



## ABSTRACT

The present research work entitled "The Transformational Leadership is significantly related to the Educational Quality of the Simón Bolívar unit of Puerto Bolívar - Ecuador, 2018.", which aims to establish the characteristics that relate to educational quality with the qualities of the teacher who fulfills the role of transformational leader in the Simón Bolívar educational unit. The type of research is basic, based on the transversality of the variables that in this case is transformational leadership and quality, hence its scope is descriptive, since the correlationality is sought data that constitute the object of study, with a design that does not seeks to experiment but rather, compare the variables. The sample was of 196 students of the Simón Bolívar educational unit of Puerto Bolívar - Ecuador, 2018. To collect the data, the survey was used as a technique for the transformational leadership variable, for which a questionnaire was elaborated which was applied to the sample after going through a process of validity and reliability; Regarding the educational quality variable, the SPSS software (version 23) was used to process the data from which the conclusions were drawn. Once the data based on the correlational and descriptive approach have been systematized, we have worked based on the Rho coefficient of Spearman, whose result is  $Rho = 0.929^{**}$ , being a correlation very good between variables, with respect to  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), this causes the null hypothesis to be rejected, consequently the relationship Transformational Leadership and Educational Quality is relevant in the Simón Bolívar educational unit of Puerto Bolívar - Ecuador, 2018.

**Keywords:** Transformational leadership, educational quality, academic performance, educational institution, teacher, students.

## **CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Situación problemática**

La sociedad contemporánea está enfrentando una serie de transformaciones positivas, eso hace que los sistemas educativos de los Siglos XIX y XX presenten rupturas epistémicas significativas frente a los sistemas educativos del Siglo XXI. Esto se debe a que la sociedad contemporánea se encuentra entrecruzada por problemas ampliamente complejos como el acoplamiento de los currículos a las necesidades y expectativas de las nuevas generaciones, las dificultades de los docentes en la incorporación de las TIC's en los escenarios de aprendizaje, la desactualización de conocimientos, las confusiones en la identificación de los enfoques, modelos educativos y las teorías que sirven de base para el ejercicio docente, entre otros. Además, nos encontramos en el escenario de una sociedad intergeneracional, pues son diferentes las expectativas de los millennials X, Y o Z. inclusive, la demanda de servicios a variado; han desaparecido algunas profesiones pero han aparecido otras; uno de los factores predominantes es el avance de los descubrimientos científicos y la producción tecnológica, todos estos eventos se desarrollan en el ámbito de la educación. Este es el motor que impulsa todos estos cambios, por lo tanto, adquiere una deuda en el momento que su producción no es acorde con las fórmulas de solución que exigen los problemas.

Es en este contexto que vale reflexionar, sobre ¿Cuál es el rol que está cumpliendo la educación frente a los problemas contemporáneos? ¿Qué estrategias de gestión del conocimiento se están aplicando en el aula de clases? ¿Cuáles son las características de los docentes, administradores y estudiantes? ¿Cuáles son las condiciones para la adopción de un liderazgo transformacional de los docentes y dirigentes de la institución?, estas entre otras inquietudes que tratan de ser despejadas en el contexto del presente estudio.

La relación entre las variables liderazgo transformacional y calidad educativa, se basa en que los dos factores son claves en la gestión de la misión, visión y objetivos del sistema educativo, y en particular de la unidad educativa “Simón Bolívar” de la parroquia Puerto Bolívar de Machala. Si los administradores y docentes adquieren características de un líder transformacional, los resultados se reflejarán en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes, por tanto, se hablará de satisfacción de los usuarios, y de los beneficiarios que es la sociedad en su conjunto.

Vale puntualizar que el concepto de liderazgo también ha sufrido cierta metamorfosis, pues de un liderazgo como simple concepto, evoluciono al liderazgo transaccional y de allí se ha generado un salto teórico al liderazgo transformacional. Este último sería el pivote sobre el que giraría todo el proceso si se quiere alcanzar la calidad educativa.

Un liderazgo transformacional sólido motiva, orienta, dirige, inspira y convoca a sus colaboradores, pero sobre todo maneja con claridad los mecanismos de la planificación y la gestión del currículo en los diferentes niveles de concreción; es el tipo de liderazgo al que los estudiantes tratan de imitar, en este sentido, es el que genera empoderamiento y por tanto apropiación de los procesos consecuentes a la mejora continua, es decir que es un liderazgo que induce a trabajar no únicamente por las recompensas salariales, sino por la satisfacción de configurar una institución donde los resultados de aprendizaje sean la fiel representación de la calidad educativa de la institución.

Eso hace imprescindible que los docentes agreguen en sus funciones la posición de líderes transformacionales de su propia acción, de los estudiantes, de las instituciones educativas y consecuentemente de la sociedad.

En la sociedad contemporánea por las disfuncionalidades sociales en que la desarticulación familiar, los vicios sociales como las drogas, el alcoholismo, el sicariato están zanjando un profundo abismo entre los seres humanos, se hace imprescindible que el docente asuma y/o retome su rol con mayor

precisión, decisión, sabiduría, pero sobre todo con liderazgo, solo así se podrá hablar de calidad educativa en todos los niveles, porque el eje fundamental no está representado únicamente en el estudiante que aprende, sus aprendizajes dependerán de lo que haga o no el docente, por tanto se convierte en el pilar más fuerte en el que se sostiene y levanta la institucionalidad del estado y la sociedad en general.

A lo anterior hay otro elemento que se debe agregar, es la visión holística de los gerentes de las instituciones educativas. Esta es una de las instancias claves, aquí la planificación, la organización, la ejecución y la evaluación con fines de apuntar a la construcción de una cultura de la calidad, debe convertirse en una constante, que bajo el liderazgo de quien la ejerce, se tienen que aupar las voluntades de manera sincronizada en el propósito de construir mejores escenarios para los aprendizajes y mejores instrumentos curriculares, donde la teoría se vean conjugada con la práctica y donde los estudiantes, a la finalización del proceso de formación, sientan que la escuela y la educación han contribuido positivamente al desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades y destrezas esbozadas en las competencias de desempeño para la gestión de su propia autorrealización y para seguir creciendo como personas y como profesionales en lo posterior.

## **1.2. Formulación del problema**

De acuerdo a la fundamentación y observación empírica de fenómeno en la realidad el problema general se plantea en el siguiente término

### **1.2.1. *Problema general***

¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?

### 1.2.2. *Problemas específicos*

- a) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?
- b) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?
- c) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?
- d) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?

## 1.3. **Justificación de la investigación**

### 1.3.1. *Justificación epistemológica*

El liderazgo constituye el eje sobre el que la sociedad ha promovido su desarrollo o estancamiento. El ser humano es un ser social por antonomasia, pero necesita un eje que delíne su orientación, caso contrario se muestra limitado en sus acciones o esas acciones se chocan con barreras que lo desestabilizan. De allí que el liderazgo se ha convertido en la base, fundamento o cimiento sobre el que se han levantado las naciones donde se identifican líderes que guían y seguidores que caminan sobre los senderos que otros abren.

Las formas de como los líderes guían a sus seguidores depende de los rasgos de la personalidad y de la conducta de los sujetos. Eso hace que se presenten

líderes con características de liderazgos innatos o hasta genéticas, aprendidas o heredadas. Líderes carismáticos, democráticos, autocráticos, entre otros, que los hace más o menos efectivos, eficaces y eficientes.

La perspectiva epistemológica hace referencia en la base o los cimientos sobre el que se levanta el sistema educacional de la Unidad Educativa “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar de Machala, esto induce a determinar cómo se construye el conocimiento y cómo se demuestra la validez de ese conocimiento, a la par de las actividades pedagógicas de los docentes en la transmisión de conocimientos y desarrollo de habilidades cognitivas de los estudiantes, por tanto la concepción epistémica al tiempo de estar asociada a la metodología y también está articulada a la evaluación con fines de alcanzar la calidad.

### 1.3.2. *Justificación legal*

El sustento legal que justifica a la presente investigación se fundamenta en el Art. 26 de la Constitución del Ecuador – 2008 de la (Asamblea Constituyente de Montecristi, 2008), que dice que:

La educación es un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado, constituye un área prioritaria de la política pública y de la inversión estatal, garantía de la igualdad e inclusión social y condición indispensable para el buen vivir, las personas, las familias y la sociedad tienen el derecho y la responsabilidad de participar en el proceso educativo.

### 1.3.3. *Justificación científica*

La investigación al ser de tipo básico, está orientada a identificar un vacío problemático en la institución educativa tomada como campo de estudio, donde la aplicación de instrumentos articulados a la metodología de la investigación científica, permite determinar los estilos de liderazgo y en qué medida los estudiantes han alcanzado mayores niveles de satisfacción, como resultado

de la gestión administrativa y en la construcción de los aprendizajes. Los resultados consecuentemente desenvocarán en una novedad científica que sirvan de base para otras investigaciones científicas.

#### 1.3.4. *Justificación práctica*

Los resultados de la presente investigación tienen un impacto positivo en la medida que se convierten en un referente para la toma de decisiones a los Directivos del Colegio “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar de la Ciudad de Machala, ya que muestran la realidad en que se manifiestan los liderazgos en los segmentos de dirección y en la gestión de los aprendizajes de los estudiantes correspondiente a los docentes. Las decisiones adoptadas a partir de esta investigación tienen el fundamento en que son resultados generados a partir de la aplicación de instrumentos de recolección de datos empíricos en la misma institución contrastados con las bases teóricas o el estado del arte en el que se ha dado tratamiento científico al tema del liderazgo transformacional.

#### 1.3.5. *Justificación metodológica*

La metodología se justifica en la medida que presente un diseño basado en el enfoque cuantitativo – correlacional asociado al paradigma empírico y el método deductivo. Las técnicas empleadas son: la revisión bibliográfica orientada a fortalecer el estado del arte. La encuesta aplicada a 88 estudiantes. Las variables son: liderazgo transformacional y calidad educativa. El sistema de análisis de los datos empíricos es numérico, representado en cuadros y gráficos estadísticos que proporcionan una visión holística de la complejidad del problema y sus vías de intervención.

Los instrumentos de recolección de datos previo a su aplicación fueron revisados por expertos que dieron sus criterios certificado sobre la validez de las variables a indicadores que sirvieron para estructurar la preguntas. Otro



elemento que hay que hacer notar, es la aplicación de una prueba piloto, lo cual garantiza la objetividad de los instrumentos de investigación.

#### **1.4. Objetivos de la investigación**

##### *1.4.1. Objetivo general*

Establecer la relación entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

##### *1.4.2. Objetivos específicos*

- a) Determinar la relación entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- b) Establecer la relación entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- c) Describir la relación entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- d) Establecer la relación entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

## CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de investigación

#### 2.1.1. *Antecedentes en el Ámbito internacional*

Los resultados del estudio demuestran que las expectativas de la comunidad sobre los gerentes de las instituciones de educación, están asociadas a una persona carismática, comunicativa, que tengan metas definidas, sean dinámicos, practiquen con el ejemplo, que sean motivadoras y sepan manejar situaciones difíciles, que son las situaciones donde se demuestra la capacidad de liderazgo y que este sea transformacional, precisamente modificando positivamente la situación problemática en la que pudiera verse involucrado como para de la cotidianidad, la institución, los estudiantes, los docentes y el personal administrativo.

En una investigación ejecutada por María del Carmen Picado Cruz, a propósito de su tesis de maestría en gerencia Educativa, estudio realizado en el cuerpo docente de la escuela de Educación Básica Gabriel García del cantón Urdaneta de la Provincia de los Ríos, al preguntar sobre si se desarrollan habilidades del liderazgo transformacional para mantener el orden en dentro del salón de clases, el 96 % sostienen que los docentes si desarrollan habilidades para fomentar las interacción y las buenas prácticas que se ven reflejadas en los aprendizajes, (Picado, 2016). Los resultados fueron contundentes, el liderazgo transformacional se ubicó como la mejor forma de promover la gestión, pues este recibe un impacto positivo y altamente significativo, por sobre los otros tipos de liderazgo; a diferencia del anterior, el “laissez faire”, demostró tener un impacto negativo, pues se aduce que los procesos gerencia dos bajo este tipo de liderazgo son deficientes, debido a que el dejar hacer – dejar pasar incentiva el libre albedrío lo que hace perder el horizonte y las metas institucionales.

Lo demostrado con las investigaciones citadas, corroboran la tesis de que el liderazgo transformacional no solo hace que el gerente de una institución educativa o de cualquier naturaleza, tenga que cumplir con las actividades cotidianas de la institución en cuanto al cumplimiento, despacho de documentos y suministro de la logística, sino que debe transpolar su gestión a la integralidad mirada como un todo constituido por parte pero imbricadas de tal manera que la transformación de las actividades ubique por igual a todos los que conforman la institución educativa, donde cada uno cumpla con responsabilidades académica y administrativa cada una de las instancias, de lo que se trata es de orientar la gestión hacia la cultura de la calidad.

En un estudio que tenía el propósito de identificar la relación entre el desempeño laboral y el liderazgo transformacional de los directores de unidades académicas en una universidad particular de Bogotá, los resultados muestran un divorcio marcado entre estos dos componentes; los docentes aseveran que el liderazgo se muestra ambiguo, por su parte los directores encuentran resistencia en la planta docente para acatar sugerencias, lo cual demuestra las relaciones entre estos ejes del desarrollo institucional estaban profundamente fragmentados, (Jimenez, 2014).

Otro estudio realizado por Díaz F, en Bogotá - Colombia, encontró las mismas divergencias que el estudio de Jiménez determinó en las facultades de universidades de Colombia, ante este problema la alternativa presentada por Díaz estaba basada en la idea de fortalecer el liderazgo transformacional, como hito significativo que en los actuales momentos está generando los cambios positivos que las instituciones persiguen a través del diseño de la visión de calidad.

Propuesta que hace énfasis un proceso de capacitación a los directores y gestores de las instancias institucionales, en temas de liderazgo transformacional, como un concepto que supera la simple presencia del gerente en las actividades administrativas, sino que se trata del líder que inspira, motiva, orienta, asesora e incentiva constantemente a la integralidad

de su comunidad educativa, por tanto, partiendo de la capacitación y actualización de conocimientos en el área del liderazgo, los temas motivacionales también se constituyen en elementos claves del desarrollo y la transformación para la calidad en la formación académica de los estudiantes.

### *2.1.2. Antecedentes en el Ámbito Nacional*

La tendencia del desarrollo económico, social, político y cultural están obligando a que los sistemas educativos revisen las formas de como conciben la realidad a partir de la que centran sus ofertas académicas. Esto implica la implementación de nuevos modelos educativos acordes a las demandas sociales y de acuerdo a las expectativas de las generaciones especialmente adolescentes y jóvenes que en la era globalizada y de la era del conocimientos entrecruzada por las tecnologías, se inscriban en escenarios para las que tienen que formularse nuevos planes, ya que estas nuevas generaciones están superando las viejas formas de aprender para situarse a modelos que privilegien, por ejemplo los aprendizajes a base de la sociedad red, tanto para el sector secundario como para el universitario.

La educación en cualquiera de los niveles, necesariamente debe estar centrada en el ser humano y sus expectativas de conocimiento, lo que hace que el estilo de liderazgo este orientado a los cambios positivos, este tipo de liderazgo al que se hace referencia es el transformacional, ya que es el que se interesa en la parte emocional del individuo, no como elemento de utilitario, sino como integrante activo de la vida institucional y por ende actor estelar del sistema educativo, (Esquivel, Abreu, Vargas, & Mursulí, 2018, pág. 211).

En el estudio realizado por Rubén Darío Balda y Antonio Guzmán Ramírez, sobre el tema “Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de Ecuador” sostienen que:

(Balda & Guzmán, 2015, pág. 115), argumenta que, aunque los estudiantes valoran como positivo el trabajo de sus profesores, no los identifican como los encargados de lograr que los padres, las instituciones y organizaciones de la comunidad se integren a la formación de niños y jóvenes. Los estudiantes dejan entrever que la responsabilidad es del director, a él lo identifican como único responsable de lograr que todos participen en las acciones vinculadas a la formación de los estudiantes.

Los mismos autores Balda & Guzmán (2015) agregan: “Entre los profesores se interrogó acerca de la preparación que poseen para dirigir la labor educativa de los estudiantes y en las respuestas predominó el criterio de que no tienen toda la preparación” (pág. 116), los conocimientos sobre este campo son el resultado de la práctica cotidiana profesional, por lo que se hace necesario orientar mediante capacitaciones y/o actualización de conocimientos.

En el estudio realizado por Edgar Bladimir Sánchez, de la Universidad Técnica de Ambato, sobre “El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana”, mediante encuesta diseñada sobre la escala de Linkert de 5 puntos, aplicada en colegios de la Ciudad de Ambato. Al preguntar si el docente como líder les “proporciona formas nuevas de enfocar los problemas”, las respuestas muestran que: “el 36,4% responden que el docente a menudo proporciona formas nuevas de enfocar los problemas; el 26,7 responden que siempre; el 19,9% dijeron algunas veces; el 8,7% dijeron nunca; el 8,3% rara vez” (Sánchez, 2017, pág. 201). En el mismo estudio se recoge una pregunta adicional referida al docente - líder, ¿Establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos?, “el 35,9% dijeron bastante a menudo el directivo establece los incentivos relacionados con la consecución de objetivos; el 29,6 % siempre; el 23,3% algunas veces; 8,3% rara vez; 2,9 % nunca” (Sánchez, 2017, pág. 202).

Como se puede colegir a partir de este estudio, existen limitaciones en cuanto a la combinación de la docencia con el liderazgo; en la primera pregunta

analizada hay un 36,9 % de los estudiantes que perciben que los docentes escasamente les proporcionan formas nuevas de enfocar los problemas. Mientras que en la segunda se ratifica el problema, ya que el 34, 5 % sostienen que son escasos los incentivos para alcanzar los objetivos de “aprendizaje”. Esto evidencia lógicamente un problema que rebasa la relación docente – líder, se está evidenciando la escasa calidad educativa en este segmento del sistema de educación general, pero complementado de las medianas habilidades de los docentes para asumir un papel de líder transformador de los procesos de cambio de actitud, teórico- cognitivos y procedimentales en los estudiantes, lo que es preciso y urgente corregir, si se considera que el liderazgo transformacional es la capacidad de directivos y de docentes para implementar procesos de aprendizaje – enseñanza más eficientes.

El estudio realizado Ana Elizabeth Gallo Tipán y Elizabeth Cristina Vásconez Maza, con el tema: “Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa “Santa María d. Mazzarello” en el año lectivo 2013-2014”, de la ciudad de Quito, en el indicador: estimulación intelectual que el director debe dar a los docentes, los investigadores llegan a la siguiente conclusión:

En este caso, se aprecia una diferencia de 20 puntos porcentuales entre padres de familia y docentes, de 50% a 70%, que perciben la ausencia de políticas ideadas y ejecutadas por el director, orientadas a promover la estimulación intelectual de los docentes. Entendiendo como estimulación intelectual a lo que dicen Burns (1978) (citado por Sánchez, 2006), que es “la capacidad del director en estimular a los docentes en el desarrollo profesional, con la finalidad de activar y animar a solucionar los problemas de manera creativa”.

Esto se visualiza claramente en la no existir documentos o evidencias que registren las visitas del director a las aulas, considerando que la existencia de instrumentos permite verificar la evaluación y seguimiento en los proyectos

que realizan los docentes, lo que permite aseverar la acepción anterior, con respecto a la ausencia de políticas impulsadas por el director.

Además de no existir una planificación estratégica de capacitación docente en relación al área específica de su accionar, en cambio el 70 % de los estudiantes expresan que si existe estimulación intelectual; esto se explica en que al parecer no diferencian claramente entre la evaluación y seguimiento que se les realiza a ellos por parte del director frente al que realizan los docentes. Pues los “los estudiantes siempre observan a los docentes preparando material de estudios para la capacitación humano-religiosa que los docentes reciben, (Gallo & Vásquez, 2014, pág. 60).

## **2.2. Bases teóricas**

### *2.2.1. Concepto de Liderazgo*

Históricamente el tema de la gestión institucional ha sido abordado desde los conceptos de director, gerente, líder, entre otros, como una cuestión que por inercia, tanto los colaboradores o trabajadores debieran desarrollar sus actividades cotidianas, y en la misma situación, debe existir un sujeto que ordene, sin embargo a mediados del siglo XX, con el advenimiento de nuevas formas de producción, la competitividad, la sostenibilidad y la sustentabilidad, ha generado mayor interés en los investigadores del desarrollo social, político, económico y cultural por descubrir cuáles son las características o cualidades que debe acumular o fortalecer una persona se ubica en la posición de guiar a las demás personas en procura de objetivos comunes.

De allí que para definir al liderazgo se hace necesario establecer rasgos, conducta, actitudes, que muchas veces son innatas en algunas personas, pero que en determinadas circunstancias tienen que ser aprendidas. Pues se trata de un procedimiento por el cual, una persona señala los caminos a seguir a las otras personas. Pero esto no sucede de manera improvisada, el



verdadero líder dispone además del carisma, una pertinente preparación intelectual para tratar asertivamente los temas y a sus colaboradores.

### *2.2.2. Estilo de Liderazgo Transformacional*

El liderazgo transformacional es una derivación del liderazgo transaccional. Para los defensores de este último tipo de liderazgo al que se hace alusión en este párrafo, es un tipo que hace gala de su poder de convencimiento y de negociación, es más objetivo y actual sobre elementos claves, es más formal. Pues en la mesa de las negociaciones actual con el criterio del costo beneficio. Le interesa cuánto gana su empresa o institución, es poco interesado en la parte emocional de sus colaboradores. Mientras que el estilo transformacional, como ya se lo ha dicho, es un líder que involucra y empodera por la vía de las emociones.

Los líderes transformacionales se convierten en el eje fundamental de la empresa o institución, son los que orientan, estimulan y sirven de guía para que el cuerpo docente, si se trata de una institución educativa, o la planta de colaboradores en el caso de las empresas, fábricas o demás unidades productivas, se mueva en función de resultados; resultados que no solo benefician al empleador, sino que se ven retribuidos en la mejora de los salarios o de las condiciones laborales, ello implica que el liderazgo transformacional, ha influido positivamente en el cambio de conducta, pero de una manera no coercitiva, sino mostrando su capacidad y habilidades para dirigir procesos transformadores.

### *2.2.3. Estilo de Liderazgo Laissez – Faire*

Este es un tipo de liderazgo menos eficiente en sociedades donde los trabajadores o seguidores aún no han desarrollado mayores niveles de empoderamiento de sus roles en la estructura organizativa; pues, todavía no se puede hablar de autorregulación, “el dejar hacer, dejar pasar” deja sin orientación precisa de los que se tienen que hacer, no le fija objetivos ni metas

claras a los seguidores, pues son demasiado consentidores, el principio de la democracia o la libertad para actuar afecta a la productividad en razón de que cada actor asume que lo que está haciendo es suficiente para satisfacer las demandas del líder aun cuando, no implique exigencia, regulación o disciplina, por tanto tiende a la deficiencia.

#### *2.2.4. Desarrollo del Concepto de Liderazgo Transformacional*

En la literatura que estudia el liderazgo transformacional se encuentra investigadores como Robert House publicó en 1977 sobre el líder carismático, tratando de caracterizar los rasgos que diferencian a este tipo de liderazgo de los otros. Mientras que, en el año de 1978 James MacGregor Burns, en un estudio sobre líderes políticos introduce el concepto de líder transformador, abriéndose dos aristas: líder transaccional y líder transformador.

Siete años más tarde – 1985, el estadounidense Bernard Bass, profesor emérito distinguido en la Escuela de Administración de la Universidad de Binghamton, centro su análisis en los campos de estudio de liderazgo y comportamiento organizacional, y propuso pasar del liderazgo transformador al concepto de líder transformacional.

Para este investigador, el liderazgo transaccional es rutinario, es diario, por lo tanto es opuesto al liderazgo transformacional que se basa más en las motivaciones emocionales de los subordinados, que es lo que le permite generar resultados excepcionales.

Los líderes transformacionales según la teoría de Bernard Bass, tienen éxito precisamente porque basan su dirección en un sistema de motivaciones que paulatinamente va avanzando hasta lograr que los subordinados se empoderen de los proyectos, díganse empresariales, institucionales, de fábricas u organizacionales, hasta que la acción rutinaria sea superada para convertirse en un compromiso.

Las habilidades de los líderes transformacionales se basan en inducir a los subordinados a superar las individualidades para afianzarse en el trabajo cooperativo, por ello se entrenan o auto entrenan en temas específicos que les permite ampliar su visión de conjunto bajo el propósito de que si la institución progresa, los beneficios serán para todos, pues mejorarán sus condiciones laborales, salariales, de seguridad, entre otros.

En este tipo de liderazgo, la influencia del líder actúa como fuerza estimuladora para los seguidores o subalternos, y este se ve recompensado por cuando logra que estos actúen poniendo mayor énfasis en los intereses de la organización que en sus intereses individuales.

#### *2.2.5. La Responsabilidades del Líder Transformacional*

En general la responsabilidad de un director con características del líder transformacional en las instituciones educativas está marcada por su gestión en todos los ámbitos: pedagógico, social y económico. Goni (2010) sostiene que: “los nuevos enfoques del liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización, centrándose más en dar significado al ser humano, considerando sus dimensiones teóricas más esenciales: la visión, la cultura y el compromiso” (pág. 6). Por lo tanto, es quien provoca los cambios positivos en la institución, empresa u organización, por lo tanto, tiene claro y se orienta sobre los elementos de la planificación como:

La visión: Para inspirar la visión el líder comunica a los subalternos los anhelos y sueños que se convierten en el cuadro impulsor que motiva y empodera, de tal manera que la visión de la institución es aceptada como suyos. Entre los mecanismos para inspirar visión entre las personas, se anotan las siguientes.

- Comunicar permanentemente sobre los objetivos de la institución
- Generar curiosidad en cuanto a las expectativas institucionales de futuro.
- Mantener reuniones de trabajo con alta frecuencia

- Interesarse por las situaciones personales de los trabajadores
- Mantener una posición que inspira a seguir al líder.

Estrategia: El líder transformacional es “creativo e innovador” por naturaleza. Condón que le facilita estructurar las estrategias que hacen posibles que la visión se convierta en un producto tangible. En este sentido las estrategias son el camino o el andamiaje que, combinadas con la acción, hace posible que las inspiraciones, los sueños o la inspiración curiosa del futuro se concrete.

Motivar: la capacidad motivadora es una condición natural o aprendida en la que el líder transformacional pone énfasis. Los seguidores, trabajadores o subalternos, de acuerdo con la teoría de Bernard Bass, se mueven precisamente por las motivaciones. Esto implica además que el líder debe desarrollar la capacidad empática que le permite mantener una interacción constante con los otros.

Alinear: Se refiere a la fijación y consecución de los objetivos. Si la visión representa trasladarse a una situación de futuro, el objetivo es trabajar sobre el presente o anclar la acción a la misión. Pero para lograr hacer efectivos los objetivos, los líderes transformacionales son capaces de que los integrantes de la organización, institución o empresa, se orienten hacia la misma dirección, es decir se alineen con el fin.

#### *2.2.6. Resultados del Liderazgo Transformacional*

Los resultados del liderazgo transformacional presentan una imbricación íntima con los criterios de eficiencia, eficacia, efectividad y afectividad. En otros términos, los resultados tienen características de elevada calidad. Los soportes conceptuales que aquí intervienen: productividad, sostenibilidad, sustentabilidad y cobertura.

Junto con la preocupación por la cobertura, la productividad, la sostenibilidad y la sustentabilidad, Orozco y Olayas, sostienen que “la calidad constituye uno de los referentes centrales en las discusiones sobre la educación que tienen lugar en ámbitos tan diversos como los ministerios públicos, los organismos internacionales, la banca multilateral, las cumbres económicas y los encuentros de pedagogía, (Orozco, Olaya, & Villate, 2009, pág. 162).

#### *2.2.7. Liderazgo Transformacional en la Institución Educativa*

En las instituciones educativas a diferencia de las empresas o instituciones, las estructuras institucionales son diferentes, esto implica a que el tipo de liderazgo sea también diferente a los tipos analizados. Las evidencias más clarificadoras están en la relación docente – estudiante que es donde se parecían las habilidades para involucrar y ejercer su influencia transformacional en los aprendizajes.

#### *2.2.8. Perfil del docente líder transformacional*

Flores, Ortega Nelly de la universidad de Barcelona – España anotan algunas características del perfil del líder transformacional, (Flores, 2016), que a continuación se describen.

- Habilidades en el descubrimiento de los puntos débiles y fuertes, individualmente y en los otros.
- Capacidad de planificación de las metas y los métodos para alcanzarlas.
- Habilidades para confiar en la contribución personal que los otros puedan generar en el mismo proceso.
- Asertividad para aceptar la responsabilidad personal.
- Eficiencia en la búsqueda de los recursos y la forma adecuada para ejecutar las tareas.
- Habilidades en la evaluación del éxito o el fracaso de las acciones desarrolladas en la institución.

- Capacidad de convertir a cada fracaso en una oportunidad de desarrollo.
- Asertividad emocional e intelectual para el manejo del poder.
- Capacidad motivadora para impulsar hacia el éxito a todos los integrantes de la comunidad educativa o institución.
- Experticia en la planificación y gestión de la actividad del presente con prospectiva hacia el futuro.
- Equilibrio en el manejo de las situaciones espirituales y/o emocionales de la vida.
- Capacidad para evaluar e implementar procesos que eleven la calidad de la gestión con participación individual y colectiva.
- Capacidad para entender las falencias y visitas de los otros como si fueran de su propia existencia.
- Habilidades para la toma de decisiones en situaciones de estrés o de conflictos sociales o institucionales.

#### *2.2.9. Dimensiones del liderazgo transformacional del docente*

Encontrar dimensiones y/o características acabadas para definir a un líder transformacional es una tarea en constante construcción, en gran parte por que en la dirección se ponen en juego las habilidades connaturales de la persona. “No existe un perfil ideal del director exitoso, pero sí se ha detectado una serie de rasgos comunes entre los individuos sobresalientes que determinan un conjunto de características” (Canelón, 2012, pág. 70). Sin embargo, se ha tratado de puntualizar en algunas dimensiones en las que se debe inscribir el liderazgo transformacional:

- Habilidades cognitivas desarrolladas para percibir las tendencias del desarrollo con una visión holística de la orientación institucional.
- Madurez emocional para mantener el equilibrio ante las exigencias y complejidades de la personalidad de los subalternos o colaboradores que muchas veces se sienten insatisfechos.

- Capacidad motivadora. Pues al líder transformacional le es inmanente la capacidad de inducir al empoderamiento colectivo sobre los propósitos de la institución.
- Capacidad para hacer de la planificación su herramienta de trabajo en la que se inserten las hojas de ruta que guían cada una de las actividades.
- Un líder transformacional tiene que ser experto en la planificación curricular, y el manejo de la didáctica y la pedagogía con sus teorías, modelos y paradigmas.
- Capacidad para reconocer y premiar el esfuerzo de sus colaboradores o subalternos, este es un incentivo que promueve la apropiación o empoderamiento de los procesos que tienden a favorecer la gestión de la calidad.

#### 2.2.10. *El liderazgo transformacional en la acción motivadora e inspiradora.*

Es innegable que la acción, actitud y aptitudes del liderazgo transformacional genera motivación e inspira a los demás, por eso es que la motivación se constituye en el mecanismo de concreción del eje de formación académica del sistema educativo en cualquiera de los niveles. El sistema educativo contempla el desarrollo teórico – cognitivo, el procedimental y el actitudinal.

Además, se ha establecido que los logros que puedan alcanzar los seres humanos, están determinados no únicamente por los conocimientos, sino por la capacidad para tomar decisiones. Por lo tanto, en los entornos educativos y en los sistemas de aprendizaje, los docentes tienen que mostrarse como unas líderes transformacionales, lo que implica “ser motivadores”, pero que esa motivación sea inspiradora, ello significa que el docente tienen que ser un sujeto autentico, seguro, convencido de su rol y que base su orientación pedagógica en el profesionalismo con base en los principios éticos y morales. “Situaciones como incentivar al personal para que produzcan más, de forma



organizada, eficiente y eficaz, con calidad e innovación, es tarea diaria de los administradores” (Orduz, 2013, pág. 11).

Con base en lo anterior se confiere que la motivación inspiradora no es el resultado de la improvisación, sino que es un estado de ánimo, es el reflejo de la conducta del docente que inspira e induce al trabajo cooperativo, el trabajo en equipo, donde los objetivos rebasan los intereses personales para posponer hacia los intereses institucionales, ya que el éxito institucional consecuentemente se reflejara en el éxito personal.

Por otra parte, se debe tener presente que la motivación en la institución se convierte en un eje transversal, constituyéndose a su vez, en un hecho es circular, que está marcado por los objetivos institucionales previamente planificados. Uno de los beneficios más importantes de la motivación laboral es el compromiso. Tener empleados motivados fácilmente se traducirá en empleados comprometidos y con ganas de sumar y multiplicar en procura de objetivos comunes.

#### 2.2.11. *Características individualizadas del líder transformacional*

Aquí se anotan algunas características del líder transformacional:

Comunicación informal y personalizada. - Para la gestión basada en el liderazgo transformacional no existe el empleado, existe el colaborador. Pero más que eso, al colaborador lo mira como persona, con iguales o similares aspiraciones, emociones, deseos de superación, con quien mantiene una comunicación constante de manera directa. Las personas que colaboran con este tipo de liderazgo comparten sus preocupaciones y expectativas individuales e institucionales.

Mantiene Informados a los Subordinados. - Este tipo de líder al mantener un diálogo abierto con sus colaboradores, los involucra en la toma de decisiones

corporativas. Al sentirse informados los colaboradores, ellos se sienten más empoderados con el trabajo en equipo y por lo tanto más comprometidos con la calidad y la productividad.

Trata Diferencialmente a los subordinados. -El líder transformacional destaca las individualidades, no con el propósito de discriminación, sino más bien con la finalidad de favorecer las habilidades de cada colaborador de tal manera que se vuelva más eficiente en su área de trabajo.

Aconseja a los Seguidores. - una de las virtudes de estos líderes, es saber escuchar. En este sentido, entienden las dificultades que pudieran estar afectando las emociones de los colaboradores, por lo que tienen la habilidad para hacer sugerencias sobre las alternativas de solución a sus complicaciones.

Orientación hacia el desarrollo. - El líder transformacional, está motivando constantemente a sus colaboradores para que en base a su potencial basado en habilidades y destrezas, se vuelvan más productivos en sus áreas, pero sobre todo orientando hacia la consecución de mayores logros y ocupación de mejores posiciones tanto en lo laboral, individual, familiar, en los estudios, etc. De hecho, en los procesos de aprendizaje el docente que entiende su función de líder transformacional, su misión no está únicamente centrada en que sus estudiantes aprendan teorías, su principal rol estará orientado a lograr que sus estudiantes trasciendan más allá de lo que la ciencia significa, es decir que le agregan una visión filosófica del mundo, de las cosas y de la vida.

#### 2.2.12. *Carisma del docente líder transformacional*

El Carisma es la cualidad que tienen las personas para atraer a los demás por su palabra, su presencia o su personalidad. El líder que desarrolla las habilidades para incidir en los demás por inercia genera empatía, admiración y respeto de sus colaboradores. Es un referente porque en él descubren

características como la auto seguridad, la confianza en sí mismo, la lealtad, el compromiso, las responsabilidades, que a su vez es imitada por los otros.

Los docentes que poseen o que han desarrollado habilidades carismáticas, tienen la capacidad para influir en los estudiantes, de tal manera que en el proceso de formación sigan desarrollando actividades de auto aprendizaje más allá de los horarios. Lo que se experimenta es un deseo por la auto superación, la expectativa y la motivación por el descubrimiento de hechos nuevos que contribuyen a fortalecer tanto su estructura cognitiva como su acervo y capacidad discursiva en el manejo de situaciones de la vida posterior. En este aspecto la capacidad motivacional del docente se ve reflejada en el trabajo en equipo y en los aprendizajes autónomos, consecuentemente se expresará en la calidad de los conocimientos y el desarrollo de las habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales.

Una actitud de liderazgo transformacional surge cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común.

#### 2.2.13. *El liderazgo del director en la institución educativa pública*

El hecho de que un actor social cumpla con el rol de director de una institución educativa, lleva implícito una serie de características, como la capacidad de organización, de planificación, ejecución, evaluación y retroalimentación de los procesos educativos, esto en el ámbito de las funciones sustantivas de la gerencia.

Otro factor trascendental en el liderazgo transformacional, es la capacidad de movilización de los integrantes de la comunidad educativa en procura de lograr que las actividades inherentes a la práctica educativa y/o la gestión de los aprendizajes, se realiza con el empoderamiento de todos, lo que significa

el involucramiento espontáneo porque hay comunión integral frente a los objetivos, misión y visión institucional.

Para estos aspectos, la creatividad y la innovación son elementos consustanciales, pues juegan un papel importante en el proceso de enseñanza - aprendizaje, ya que como se ha mencionado, se relaciona con las habilidades planificadoras, de interactuar, escoger, estructurar y reestructurar, los procesos, después de una fase de evaluación, donde la variables se articulen en lo propósitos institucionales evidenciados en la misión y visión, y en que el protagonista estelar de los aprendizajes sea el estudiante.

#### 2.2.14. *El liderazgo transformacional en la organización educativa actual*

El sistema educativo se ha visto profundamente modificado por los problemas cada vez más complejos, la globalización, los modelos económicos, el desarrollo y expansión de las ciencias y las tecnologías, y por las demandas exigentes de la sociedad contemporánea. Escenario que implica la gestión eficiente de los directores y rectores, que están obligados a planificar el desarrollo institucional.

Las instituciones, las empresas públicas, las empresas privadas y las organizaciones sociales, se constituyen en el punto neurálgico de la vida social, individual y colectiva, esto hace que en estas recaiga la responsabilidad de preparar y/o formar al talento humano para el desempeño de las actividades inherentes a la cotidianidad donde están las necesidades y demandas, pero caer en jerarquizaciones, es en las instituciones educativas donde tienen lugar las habilidades, las destrezas y las competencias de desempeño, con el adición de que son los docentes los facilitadores es este proceso de formación de los actores de las nuevas sociedades mediante la transmisión de saberes de generación en generación.

Esto implica replantear el sistema educativo desde todas sus aristas: Planificación curricular macro, meso y micro acorde a las necesidades de aprendizaje de las nuevas generaciones del siglo XXI; docentes que logren modificar sus plantillas de conocimientos y las readecuen a las demandas de los estudiantes de este siglo; infraestructuras con logísticas que se distancien de las escuelas del Siglo XX; estudiantes motivados por el descubrimiento y animados por la curiosidad. Sociedad convertida en la plataforma rodeada por una serie de valores que trasciendan en un recambio generacional; el Estado con actitud proyectiva y de asignación de recursos que financien los costos de la educación; un sistema educativo incluyentes de todos, sin objeciones de orden sexual, religioso, político, de clase social, entre otras; Comunidad educativa con trabajo interdisciplinario apuntando hacia la calidad total.

La planeación es la primera función administrativa ya que sirve de base para las demás funciones (organización, coordinación y control). Al proponer objetivos y señalar qué es lo que se va a hacer para poder alcanzarlos, esto tienen muchas ventajas, entre otras:

- Provee un esquema u hoja de ruta para la ejecución de las actividades inherentes a la naturaleza de servicios ofertados.
- Lograr la incorporación de todos los integrantes en base de la motivación y el empoderamiento.
- Promover el trabajo en equipo y/o cooperativo.
- La planificación no surge desde la visión de los directivos, todos participan.
- Los padres de familia se integran en actividades de autogestión.

#### 2.2.15. *Concepto de Calidad*

Definición de calidad centrada en la propiedad o conjunto de propiedades relacionadas a un objeto, cosa o acción, lleva implícita la intención de evaluar las particularidades del objeto con el propósito de establecer si cumple o no

con los códigos que la hayan sido impuestos para que alcance su óptimo funcionamiento. En otros términos, la calidad es un juicio de valor.

Dependerá de las condiciones o circunstancias en las que se realiza esta valoración para inferir si es muy buena, buena o de mala calidad. Lo positivo es que, en contextos institucionales, la calidad es vista desde criterios técnicos asociados a mecanismos de precisión e inclusive estadísticos con categorías, variables e indicadores, que permiten tener un concepto claro de la calidad.

Al aplicar el principio de calidad al sistema educativo refiere al perfeccionamiento de una disciplina, de los servicios, de los procesos y de los resultados. En otros términos, la calidad se refiere al cumplimiento de los roles asignados a cada componente de la estructura social, institucional u organizacional.

#### 2.2.16. *Sobre el concepto de calidad educativa*

El concepto de calidad está asociado a los principios de eficiencia, eficacia, efectividad y afectividad incorporados a los bienes y servicios. En las últimas dos décadas la calidad ha tomado mayor vigencia en el sistema educativo, para ello, primero que maneja un sistema de evaluación del proceso de aprendizaje según las circunstancias y los momentos. Segundo que se ha incorporado un sistema de evaluación del entorno institucional, en este caso están el currículo, la infraestructura y las formas de gestión. Tercero, que los productos de la gestión educativa son evaluados al egresar de la educación secundaria (prueba ser bachiller), al ingresar a la universidad (prueba de admisión – SENESCYT) y el examen de profesionalización que los habilita a los graduados para ejercer la profesión.

Para lograr la calidad educativa es imprescindible que se ejecuten acciones motivadoras al talento humano que cumple funciones de docencia, dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, en los órganos que rigen el sistema de educación implementado en el Colegio

“Simón Bolívar” de Puerto Bolívar del cantón Machala. Para cumplir con estos objetivos es necesario que los docentes sean constantemente evaluados y capacitados para lograr el mejoramiento del rendimiento en la gestión pedagógica – didáctica que permita directamente beneficiarse el estudiante como futuro profesional.

Es importante que los directivos garanticen la estabilidad, promoción, movilidad, basado en el mérito académico, en la calidad de la enseñanza impartida en la producción investigativa, en el perfeccionamiento permanente, sin admitir, discriminación de género ni de ningún otro tipo.

“La educación con calidad no es responsabilidad exclusiva del Ministerio de Educación; debe ser asumida por todos. Los padres de familia deberán apoyar desde el hogar al proceso educativo y participar en organizaciones de padres de familia; el docente deberá reforzar sus capacidades para proyectarlas en el aula y que se vean reflejadas en los resultados de sus estudiantes, además es deseable que proponga buenas prácticas replicables en otros centros educativos” (Hernández, 2015).

a) Calidad educativa como eficacia

La eficiencia tiene que ver con el cumplimiento de las metas y objetivos en los tiempos previstos. En el ámbito educativo, un programa será eficiente si se logra que los estudiantes desarrollen sus habilidades cognitivas y sus destrezas para la ejecución de acciones concretas asociadas a su área disciplinar.

b) Calidad educativa como eficiencia.

La capacidad para alcanzar los objetivos en el menor tiempo y con el mínimo de recursos.

c) Calidad educativa como efectividad.

Es el equilibrio entre eficacia y eficiencia. Si se alcanzan los objetivos de la planificación curricular con los recursos que dispone la institución educativa se estará logrando la efectividad en el proceso.

2.2.17. *Calidad educativa en la satisfacción de necesidades y expectativas*

La educación es el proceso de desarrollo de habilidades en la adquisición de conocimientos, actitudes, valores, hábitos que son transferidos de una generación a otra generación, en base de metodologías acordes a las necesidades de aprendizaje de las personas y en concordancia con el avance de los descubrimientos científicos.

Partiendo de esta concepción de la educación, se desprende la función social que esta cumple en la socialización y reproducción de saberes; frente a ello la sociedad, primero que siente la necesidad de hacerse acreedora de esos saberes propios de la cultura; segundo, que esta misma sociedad tiene necesidades de incorporar nuevos constructos, y tercero, que la sociedad se crea expectativas frente a los sistemas educativos que son el mecanismo de conversión de las desigualdades e inequidades, con énfasis en los fines teleológicos del ser humano que de manera consciente e inconsciente aspira a lograr la realización integral.

2.2.18. *Criterios para Valorar una Educación de Calidad*

Se analizan algunos criterios para valorar la calidad:

**a) La calidad desde la visión de la totalidad.**

El criterio de calidad es un principio que está orientado a la satisfacción de las expectativas de incorporación de nuevos conocimientos y enfocado al desarrollo integral del ser humano. Para lograrlo se necesita contar con un contingente de recursos económicos, materiales



y recursos didácticos, metodologías o métodos de aprendizaje, constructos teóricos, talento humano de excelencia que en este caso son los docentes, pero uno de los factores de elevada incidencia son los gestores con características de un líder transformacional.

La educación de calidad desecha el rol reproductor de la información en los sujetos, así como el adiestramiento mecánico para desarrollar taxativamente una u otra actividad, pues su propósito es desarrollar habilidades cognitivas para que los hombres y mujeres adquieran personalidad propia, sean autónomos, libres de pensamiento y deliberantes, con una actitud propositiva en la convergencia de los problemas a los que su capacidad adquirida, moldeada y fortalecida por la educación, les permita plantear alternativas de solución.

***b) Integralidad y calidad.***

La integralidad significa mirar de manera holística el claustro educativo que está integrado por los docentes, estudiantes, currículo y entornos de aprendizaje; en la medida que todos estos componentes trabajen imbricados en una estructura donde cada uno desempeñen roles específicos y aporten a los objetivos y a la misión, podrá hablarse de calidad.

Lograr resultados de aprendizaje de calidad, no es un proceso equidistante de fuerzas e intenciones subjetivas, es el resultado de un sistema de planificación prospectiva, con enfoque centrado en el desarrollo del ser humano.

***c) El criterio de calidad basado en la adaptación.***

Este es otro elemento consustancial en el proceso de convertir al criterio de calidad como el pivote del desarrollo en las instituciones educativas. En este caso es conveniente analizar tanto a la gestión institucional, a la planta docente y al currículo en sus diferentes niveles de concreción, que tan pertinentes son con las necesidades del entorno, con los problemas sociales de la zona de influencia, y de qué manera se ajustan a las expectativas de aprendizaje de los estudiantes

y como se está conectadas con las redes de la sociedad del conocimiento para lograr una retroalimentación permanente de los procesos de desarrollo de la educación. Adicionado a la anterior también hay que tomar en cuenta a los sistemas evaluación que permitan validar estos procesos y como estos procesos soportan los sistemas de evaluación, con lo cual se estaría acercando al criterio de calidad integral.

#### 2.2.19. *La satisfacción de los usuarios y el criterio de calidad educativa.*

Este debe constituirse en uno de los principales indicadores que debe ser medido. Pues, todo lo que se ejecute desde la administración, desde la planta docente, desde el currículo y desde las teorías y metodologías, tienen que ser visto desde los índices de satisfacción del usuario. Esto es un tema que ocurre y preocupa no solo en el sector educación, este es un tema de constante discusión en el sector empresarial o comercial, en estos ámbitos lo fundamental es el usuario o el cliente, este es considerado como el núcleo de cualquier empresa.

En el sector empresarial o comercial, se trabaja todo en base al cliente, los productos y servicios que aquí se ofertan tienen que satisfacerle al cliente; esto no sucede en la educación, aquí los resultados tienen que ser satisfactorios para la institución por el prestigio que pueda alcanzar; tienen que satisfacer al actor social que se está formando en esta institución, y a la sociedad que podrá disfrutar de la intervención en la solución de sus problemas con el talento humano de calidad que ha sido formado en una u otra institución educativa. En síntesis todo tiene que estar enfocado a la satisfacción del cliente o el usuario.

### 2.2.20. *Clientes de la educación*

Este es más un concepto que se ajusta a la empresa privada. Sin embargo en lo público prevalece la definición del usuario de los servicios de educación que el estado pone al servicio de la colectividad. Pero al transpolar esta definición nos encontramos que los egresados del sistema educativo en especial en los niveles superiores, en variadas formas, son usuarios y ofertantes de bienes y servicios, servicios que son contratados en las áreas primarias, secundaria y terciarias de la economía, por tanto el hablar de clientes, es pertinente en la medida que se situó el contexto donde se ofertan los servicios de los egresados de las instituciones educativas.

### 2.2.21. *La calidad educativa basada en el desempeño docente.*

La educación según Miguel Bazdresch Parada (1998) “es el acto y proceso mediante el cual las generaciones adultas proporcionan a las generaciones de niños y niñas la oportunidad de conocer y apropiarse de los ideales, la identidad, los valores, las costumbres, los conocimientos y las creencias de la sociedad en la que viven” lo que implica que los profesores acrediten elevados grados de intelectualidad referente a la pedagogía y la didáctica fundamentadas en la ciencia para ejercer con solvencia la gestión de enseñar.

En el contexto del sistema educativo incluido el universitario, frecuentemente se evidencian disfuncionalidades conceptuales; para referirse a los modelos pedagógicos se aplican términos como enfoques, paradigmas o teorías, como si se tratara de un mismo hecho o de una misma construcción gramatical con significados similares, en la realidad no es correcto, aunque nuestro sistema lingüístico es rico por la diversidad terminológica, en este caso no tienen la misma representación ni teórica, ni empírica, tanto por su construcción como por su aplicación.

El tema se vuelve complejo en la medida que el ejercicio pedagógico demanda del docente, disciplina no solo de orden, sino de dominio de ciencia

y vigilancia epistemológica, si se aspira que el docente se convierta en factor de mejoramiento de la calidad educativa.

#### 2.2.22. *La satisfacción del estudiante - indicador de calidad.*

María Montessori (1870 – 1925) dice “Si la disciplina se funda en la libertad, la disciplina misma debe ser necesariamente activa. No se debe reducir la disciplina al silencio o a la inmovilidad como un parálítico, éste es un individuo aniquilado, no disciplinado”, en este sentido el docente disciplinado con características de liderazgo transformacional, metodológicamente debe manejar programaciones que posibiliten la aprehensión de los conocimientos en sus estudiantes, y estos conocimientos deben estar orientados a la satisfacción de sus expectativas y necesidades de aprendizaje.

Aquí el actor primario es el estudiante, y dependiendo de su nivel de satisfacción objetiva basada en la transformación positiva de sus habilidades cognitivas, se podrá hablar de satisfacción, pero sobre todo, de la calidad de la educación generada en una institución educativa.

De ninguna manera un profesor debe presentarse en el escenario educativo sin dominio claro de los métodos, técnicas, estrategias y las acciones concretas que va aplicar en cada etapa del proceso académico, hacerlo en estas condiciones significa que el hecho pedagógico se convierte en una actividad eminentemente empírica o coloquial, a pesar de sus conocimientos o la formación académica que pueda ostentar.

Jonh Dewey decía “cuando el niño entiende la razón por la que ha de adquirir un conocimiento, tendrá gran interés en adquirirlo”, así, el docente fundamentado epistemológicamente entiende que su responsabilidad académica supera el pseudo discurso para trascender desde la literatura hacia un estado teleológico y meta cognitivo, por tanto vuelve significativo el aprendizaje, para ello formula, crea, problematiza, desmitifica, en símil resulta como el ingeniero que se propone construir un edificio, necesariamente debe

poseer un plano para cimentar su edificación; en las mismas condiciones, el docente que maneja desde la teoría y la práctica un modelo epistemológico pedagógico, despertara desde la primera sesión (en el encuadre) el interés por los aprendizajes en sus estudiantes.

En la búsqueda de la calidad como construcción constante de representación hacia la excelencia educativa, es que el estudiante pueda expresar su satisfacción evidenciada en los conocimientos, y la forma como los usa para su propio desarrollo personal y como estudiante, para lograrlo se deben implementar los mecanismos pertinentes con la valoración subjetiva pero sobre todo con la forma de utilizar o la utilidad que los estudiantes dan a esos conocimientos, pues en este sentido se tiene que tener la pertinencia de esos saberes impartidos con la realidad práctica, caso contrario, sería inútil hablar de satisfacción, peor aun de calidad, (Zas, 2002).

#### 2.2.23. *Dimensiones de la calidad educativa*

La calidad que es el estado de excelencia en el que se encuentran los sistemas educativos, funciona como hilo conductor en el que se articulan los procesos académicos: docentes, administradores, currículo e infraestructura. Entendiendo que la calidad educativa es la forma de cumplir exitosamente con la misión y visión de las instituciones del sistema educativo en los diferentes niveles: básica, bachillerato, universitario, siempre en procura de coadyuvar al desarrollo humano, económico y social de las comunidades. En este contexto Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García (2009), plantean las siguientes dimensiones para medir la calidad:

#### 2.2.24. *La labor del docente en la satisfacción del estudiante.*

El actor principal del proceso educativo es el estudiante, en él se ven reflejada la misión, visión y objetivos de la actividad didáctica pedagógica, de la gestión administrativa, de la infraestructura, por lo tanto al medir la calidad, ésta

deberá estar asociada íntimamente con los índices de satisfacción de los estudiantes.

#### 2.2.25. *Satisfacción del estudiante con la enseñanza.*

En este caso, el punto de partida es el currículo, los métodos, las técnicas y las estrategias, pero además, la pertinencia de los contenidos mínimos y las formas de construir los aprendizajes; en la medida que la institución direcciones a los docentes, para que éstos concreten los aprendizajes: teóricos, metodológicos y procedimentales, se podrá tomar como un indicador a la satisfacción del estudiante desde la enseñanza.

#### 2.2.26. *Las condiciones del ambiente en la satisfacción del estudiante.*

Este indicador tiene algunas aristas: al ambiente institucional con una infraestructura amigable con los aprendizajes, eso significa considerar el equipamiento, materiales y recursos; la asertividad con la que manejen las interacciones entre docentes, entre estudiantes y entre estudiantes y docentes.

Es común la conformación de los subgrupos entre docentes y entre estudiantes. Las motivaciones suelen ser: políticas, económicas y hasta culturales, el bullying es una de estas manifestaciones, pero que en cualquiera de sus modalidades afectan el ambiente académico donde se desarrollan las actividades didáctico – pedagógicas y de aprendizaje con los estudiantes.

#### 2.2.27. *La evaluación de la calidad en los procesos educativos*

La calidad educativa siempre estará articulada a la evaluación. En el Colegio “Simón Bolívar” de Puerto Bolívar de la ciudad de Machala, para la evaluación integral del desempeño docente se ha adoptado un sistema que permite determinar las debilidades y promover acciones didáctico- pedagógicas que

orientadas a fortalecer los procesos de aprendizaje de los estudiantes así como el desarrollo profesional, razón por el cual no debe concebirse como acto fiscalizador, sino como una forma de justificar y favorecer el perfeccionamiento docente, como parte del proceso académico desde perspectivas integrales de la valuación del desempeño considerando como parte elemental en la trilogía docencia, investigación y vinculación.

Al respecto la constitución de la República del Ecuador en el art. 349 establece garantías al personal docente en todos los niveles y modalidades, así como el establecimiento de un sistema nacional de evaluación de desempeño.

Además, el Art. 2 de la Ley Orgánica de Educación Intercultural, en el ámbito de los principios en los que se desarrolla la comunidad educativa, el literal w, dice que se “Garantiza el derecho de las personas a una educación de calidad y calidez, pertinente, adecuada, contextualizada, actualizada y articulada en todo el proceso educativo, en sus sistemas, niveles, subniveles o modalidades; y que incluya evaluaciones permanentes. De allí que se torna imprescindible, que para que exista un mejoramiento académico se ejecute procesos de evaluación integral del desempeño docente, con nuevos instrumentos que apunten a la excelencia académica de la Unidad Educativa.

#### 2.2.28. *Evaluación de la calidad de la educación: conceptos, modelos e instrumentos*

Los cambios que experimenta la sociedad del Siglo XXI, exige que los sistemas prestadores u oferentes de servicios como en el caso de la educación, adopten actitudes para articular la calidad a la evaluación. De acuerdo con Gil Álvarez José Luis, Morales Cruz Mabel y Meza Salvatierra Johana, “La importancia de lograr una educación pertinente es una difícil tarea que tiene un nuevo contexto originado por la velocidad de los cambios mundiales, regionales y nacionales en materia de educación, (Gil, 2017, pág. 162).

El concepto de calidad, resulta en determinadas circunstancias matizada por la subjetividad de los sujetos, pues lo que es de buena calidad para unos, para otros puede ser de mala o mediana calidad, sin embargo en los ámbitos educativos, cuando se trata de valorar la calidad, esta tienen que responder a procedimientos técnicos con estructuras, cédulas o rubricas que integren estándares criterios e indicadores que hagan posible llegar al más alto índice de certezas sobre la efectividad del elemento evaluado.

La evaluación se constituye en el termostato que mide y permite que los procesos hacia la consecución de recursos hayan alcanzado el sello de la calidad. Por ello en noviembre del 2012 se creó el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEVAL) que es el órgano encargado de evaluar interna y externamente el sistema educativo ecuatoriano.

Por ello es imprescindible que se ejecuten acciones motivadoras al talento humano que cumple funciones de docencia, dirección o gestión académica en los espacios de colaboración interinstitucional, en los órganos que rigen el sistema de educación secundaria consecuente con las disposiciones de la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI), así como en el nivel superior con el Consejo de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CACES).

La evaluación es una práctica generalmente utilizada en los diferentes sistemas educativos, según Gimeno Sacristán (1992) “conceptualizarla como practica quiere decir que estamos frente a una actividad que se desarrolla siguiendo una metodología que cumple múltiples funciones, que se apoya en una serie de ideas y formas de realizarla”. Es decir, que estudiar la evaluación es centrar en el análisis de la pedagogía que se practica y reflexionar sobre todos los aspectos que la integran con el fin de sensibilizar a los docentes, cambiando concepciones, adoptando modelos, diseñando instrumentos que nos permita la construcción de significados y sentidos, entonces el proceso de



evaluación tiene que caracterizarse por ser altamente participativo y constructivo.

La evaluación es asumida como sinónimo de la calidad, y es quizá uno de los aspectos que en los tiempos actuales ha ganado mayor protagonismo, puesto que ha superado el carácter individualista de medición de procesos por separado, para pasar a ser aplicada desde una visión holística de la realidad institucional.

Hasta hace unos pocos años, la evaluación en el ámbito de las instituciones educativas era aplicada únicamente para medir la asimilación de los conocimientos en los estudiantes, de allí que su carácter se centraba en el aspecto formativo – sumativo, como función global o parcial, según su extensión. Y según los agentes evaluadores: interna y externa; en la interna intervienen la autoevaluación, heteroevaluación, la coevaluación.

El tipo de evaluación que más se ha aplicado y se sigue aplicando es la evaluación: inicial, procesual y final, para el caso de los exámenes de valoración de aprendizajes que los docentes realizan de forma periódica, de acuerdo con las disposiciones estatutarias o reglamentarias. Pero en el ámbito institucional la evaluación utilizada es la autoevaluación, la heteroevaluación y la coevaluación, esta sirve para medir las condiciones internas, la eficiencia de los roles y las condiciones de los servicio, en este ejercicio participan todos los integrantes de la institución. Mientras que en la evaluación externa intervienen los organismos de control o reguladores de los sistemas.

#### 2.2.29. *Componentes de calidad en las instituciones educativas*

La dinámica social del Sistema Educativo Ecuatoriano está experimentada nuevos impulsos derivados de la política del gobierno actual que se encuentra una seria transición del rol del estado en el manejo de lo público frente a lo privado, fundamentado en la política de reducción del tamaño del estado con la supresión y eliminación de ministerios y/o sub-secretarías, en una clara

intención de trasladar y fortalecer el sistema empresarial, organizacional social y privado.

Esta transición de modelo económico la evaluación de la calidad es un factor altamente favorable que actúa para validar los procesos en las instituciones prestadoras de servicios de educación, que a su vez es un servicio social público. Significa que los servicios sociales públicos como la Educación, ahora van a tener mayor preeminencia para la planificación e implementación desde la visión y gestión de los liderazgos transformacionales.

#### 2.2.30. *Criterios para evaluar la calidad en instituciones educativas*

“La incorporación de prácticas de evaluación, no solo externa sino sobre todo de evaluación interna, se considera hoy en día un instrumento idóneo para mejorar el funcionamiento de las administraciones públicas, en el sentido de orientar su funcionamiento” (Esteban, 1989, pág. 35). “La etapa de implementación se focaliza en documentar la actuación del profesor, recurriendo para ello a distintas fuentes y técnicas de recogida de información, emitir los juicios valorativos que correspondan sobre dicha actuación y formular las propuestas” (Salinas, 2017, pág. 105). Propuestas pertinentes con la mejora continua, basada en la evaluación como mecanismo para la construcción de una cultura de la calidad, dado que “la calidad del servicio puede ser considerada una dimensión específica del concepto de eficacia o ser tratada como una dimensión adicional” (Guzman, 2017, pág. 11).

En la rúbrica que se presenta a continuación está conformada por dos elementos de doble entrada. En la barra horizontal están los criterios y subcriterios, y en el eje vertical constan los procesos de los que se derivan los elementos que se evaluarán. En esta escala evaluativa se estiman 5 procesos: estilo de gestión, gestión pedagógica, gestión administrativa (recursos, talento humano), Gestión de convivencia escolar y de formación

para la ciudadanía, Gestión de relación del establecimiento educativo con la comunidad. Mientras que se han especificado 13 criterios y 55 sub-criterios.

### 2.2.31. *Propuesta de rubrica para evaluación de la calidad*

**Tabla 1 Rúbrica**

Proceso	Criterio	Sub-criterios
1. La gestión	1. Trabajo cooperativo	1.1 Se promueve el trabajo en equipo como: sesiones de trabajo, trabajo de seguimiento a las actividades didáctico – pedagógicas, logros institucionales, juntas de curso, reuniones de área, entre otras.
		1.2 Se llevan controles en documentos escritos que muestren los acuerdos e iniciativas producto del trabajo en equipo.
	2. Elaboración y conducción del Proyecto Educativo Institucional (PEI)	2.1 Se evidencia con participación de todos los integrantes de la institución según sus funciones en la elaboración del PEI.
		2.2 Se realiza difusión y comunicación educativa.
		2.3 El equipo directivo comunica con claridad los lineamientos para alcanzar las metas institucionales propuestas y los planes de mejora.
2. Gestión pedagógica	3. Planificación curricular	3.1 Se organiza la secuencia de los bloques de contenidos de las asignaturas en los distintos niveles, y estos van acorde a las destrezas con criterios de desempeño que los estudiantes deben alcanzar.
		3.2 Se evalúa de manera periódica el micro planificación y se ejecutan planes de mejoras.
		3.3 Se verifica que los planes de clase cuenten con los recursos y materiales didácticos pertinentes con los contenidos mínimos.
		3.4 La planificación se realiza en base a los tiempos disponibles para la jornada académica.
		3.5 Se incorpora y promueve el uso de las tecnologías en las actividades pedagógicas en el aula de clases.
		4.1 Se planifican las actividades académicas en el aula con optimización de recursos y tiempos.

	4. Proceso de enseñanza-aprendizaje.	4.2 Las actividades académicas están planificadas para promover el trabajo en equipo.
		4.3 El docente incentiva la participación, el debate y la discusión sobre temas inherentes a los contenidos mínimos.
	5. Ejecución del proceso de enseñanza-aprendizaje- Seguimiento de la acción del docente	5.1 Se realiza el seguimiento a la práctica docente instrumentos de recolección de datos aplicando procedimientos e instrumentos de recolección de datos.
		5.2 Se promueve el refuerzo académico y/o acompañamiento para mejorar los aprendizajes en los estudiantes.
	6. Evaluación a los estudiantes	6.1 Se aplican sistemas para la evaluación de los resultados de aprendizaje previstos en la planificación curricular.
		6.2 La evaluación del aprendizaje son realizados con los criterios: antes durante y después.
		6.3 Se ejecutan planes de mejoras, contingencia o remediación como resultado de la evaluación de los logros de aprendizaje.
		6.4 Se elaboran rubricas para registrar los procesos de evaluación de los logros de aprendizaje.
		6.5 Se provee una planificación inclusiva y de acuerdo a las necesidades de aprendizaje.
3. Gestión Administrativa	7. La gestión de los recursos físicos	7.1 Se mantienen un sistema de control e inventarios de los activos pasivos y activos con sus respectivos planes de mantenimiento.
		7.2 Se promueve el uso de los espacios físicos que permitan el logro de los aspectos planificados en el PEI.
		7.3 La infraestructura garantiza la seguridad de los integrantes de la comunidad educativa.
		7.4 Existen garantías para la protección y mantenimiento de los recursos materiales e informáticos con fines didáctico – pedagógicos.
		7.5 Existen las condiciones de accesibilidad de las personas con capacidades diferentes a los espacios administrativos y a las aulas de la institución.
		8.1 Se cumplen los horarios en las actividades didáctico – pedagógicas

	8. Gestión de recursos temporales	8.2 Se cumple con el 100 % de las actividades de aprendizajes que constan en la planificación microauricular.
		8.3 Se planifican los tiempos necesarios de acuerdo a las actividades de aprendizaje.
		8.4 Existe un plan de contingencia para los casos de recuperación de los tiempos por interrupciones planificadas o no planificadas.
		8.5 Se planifican las actividades de aprendizaje en concordancia con las disposiciones legales y/o ministeriales.
		8.6 La institución cuenta con un código de convivencia que regule el cumplimiento de las actividades basadas en valores y principios. .
		8.7 Se priorizan las actividades de aprendizaje por sobre actividades de integración institucional.
	9. Gestión de otros recursos	9.1 Se usa información estadística en la toma de decisiones a nivel del Establecimiento Educativo.
		9.2 Se mantienen sistemas de comunicación interna efectiva para la provisión de materiales y/o recursos didácticos.
		9.3 Las actividades se desarrollan en relación a las disposiciones estatutarias.
	10. Gestión de talento humano	10.1 Se ejecutan actividades de perfeccionamiento del personal docente de la institución.
		10.2 Se incorpora en el plan de perfeccionamiento docente el intercambio de experiencias con otras instituciones educativas.
		10.3 Se promueve el intercambio de conocimientos, lecturas y experiencias.
		10.4 La biblioteca cuenta con material bibliográfico actualizado.
		10.5 Se incentiva a los docentes para que produzcan materiales académicos: libros, ensayos, con fines de publicación.
		10.6 Se impulsan actividades de fortalecimiento académico con la integración de docentes y directivos de la institución.

4	11. Convivencia escolar	11.1 Se construye el Código de Convivencia con representantes del Gobierno escolar y la comunidad educativa que recoge los principios planteados en la Constitución.
		11.2 Se utiliza el Código de Convivencia como instrumento que guía las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.
		11.3 Se promueve la participación de los padres de familia en las actividades de elaboración del PEI.
		11.4 La institución promueve la inclusión educativa.
		11.5 Los directivos cuentan con planes para el tratamiento y resolución de conflictos que puedan presentarse al interior de la institución educativa.
		11.6 Se evidencian climas de convivencia pacífica entre todos los integrantes de la comunidad educativa.
		11.7 Se evidencia el cumplimiento de los roles y/o funciones de todos los integrantes de la comunidad educativa.
	12. Ciudadanía e identidad.	12.1 Se incentiva la organización de actividades que fortalezcan las prácticas culturales y la identidad.
		12.2 Existen acciones que involucren a los integrantes de la comunidad educativa orientados a mejorar las condiciones de vida.
5. Relación de la institución educativa con la comunidad	13. Actividades de vinculación con la comunidad	13.1 Las actividades de aprendizaje se contextualizan con las necesidades y expectativas del entorno.
		13.2 Se ejecutan proyectos de vinculación y/o de servicios con la comunidad.
		13.3 Se promueve la organización de los estudiantes en asociaciones u otras formas, al interior de la institución.
		13.4 Se promueve la integración de los estudiantes con otros estudiantes de la demás instituciones del circuito educativo.
		13.5 Se socializan los resultados o logros de la gestión académica y de los aprendizajes en espacios amplios de difusión.

## **2.3. Glosario de términos**

### **2.3.1. *Liderazgo***

Que hace referencia a las habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros.

### **2.3.2. *Liderazgo transformacional***

Cualidades del líder para promover transformaciones positivas basadas en la intervención voluntaria de los colaboradores que asumen compromisos y empoderamiento frente a los objetivos, misión y visión de la institución.

### **2.3.3. *Motivar***

Es incentivar a los colaboradores mostrando de manera clara los motivos que en este caso están dados por los objetivos, la misión y la visión institucional, además, porque al trabajar sobre el criterio de la calidad educativa, todos los integrantes serán favorecidos, pues la reputación del centro educativo va a trascender en la comunidad de incidencia.

### **2.3.4. *Carisma***

Se conoce como la acción personal de transmitir confianza, aprecio. Es la gracia o encanto que ejerce una persona sobre las demás. El carisma debe ser visto como una cualidad natural que posee una persona para atraer individuos con tan solo con su presencia, acciones o palabras.

### 2.3.5. *Calidad educativa*

La calidad se enfatiza en los conocimientos y competencias que los estudiantes adquieren y ponen en práctica en las actividades de la vida cotidiana. Esto significa que no solo basta con saber o conocer, sino que lo importante es la forma de cómo se utilizan esos conocimientos en la resolución de problemas de la vida cotidiana. Y de la eficiencia con que se pongan en ejecución esos conocimientos, se podrán hablar de calidad educativa.

### 2.3.6. *Calidad*

Es aquella propiedad o característica que le asigna valor positivo o negativo a un elemento, objeto o cosa. Es una acción cualitativa que diferencia a una cosa de otra. Se trata de una estimación que en el plano científico debe ser medida objetivamente, puesto que puede presentar ambigüedades, ya que lo que es de buena calidad para uno, puede ser de mala calidad para otro.

### 2.3.7. *Satisfacción laboral*

Tienen que ver con la satisfacción de las expectativas que un trabajador, empleado o colaborador se haya generado con respecto a la función que cumple en determinada área productiva, social o de la educación. La satisfacción puede ser medida con indicadores como: la consecución de las conquistas laborales, bonificación, seguridad social, ambiente de trabajo, entre otras, que son caracterizadas cuantitativa o cualitativamente para apreciar la satisfacción si es alta, mediana o baja.



## **CAPÍTULO III      METODOLOGÍA**

### **3.1. Identificación de las variables**

#### *3.1.1. Variable 1: liderazgo transformacional*

La variable aborda las características del liderazgo transformacional quien es capaz de generar modificaciones profundas en el comportamiento de los colaboradores de una institución, empresa u organización, por cuanto tiene habilidades para inducir a que el trabajo sea desarrollado desde una perspectiva de satisfacción en sí mismo por los logros y las retribuciones sociales, y no solamente por la retribución económica que le brinda el salario. Es un tipo de liderazgo que pone como centro de atención a las personas, de quien se interesa por sus problemas tanto en el puesto laboral como en lo individual. Es quien incentiva a la superación y la formación continua, en la medida de que los conocimientos que puedan incorporarse verán reflejados en la mejora institucional.

#### *3.1.2. Variable 2: Calidad educativa*

La calidad educativa es la representación simbólica del manejo eficiente, eficaz y efectivo de los objetos, cosas o procesos. “La calidad Educativa como tendencia, trayectoria, construcción, proceso o devenir continuo, se trata de una filosofía que compromete a todos, se trata de un espiral ascendente; considera la calidad educativa como mejora permanente” (Picardo, Escobar, & Balmore, 2008, pág. 6). Se trata de un concepto que en los últimos tiempos ha ganado mayor vigencia, ya que esta asociada a la evaluación, y en el Ecuador ya se ha vuelto parte del sistema el proceso de verificación periódica de la gestión institucional, la calidad de los docentes en cuanto a conocimientos, la infraestructura y los contenidos curriculares que se miden con el fin de garantizar que su ejecución está íntimamente articulada con los criterios de calidad.

Tabla 2 Variables

Variables	Definición	Dimensión	Indicadores
Liderazgo transformacional	Se entiende como el conjunto de cualidades del líder como motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individualizada, carisma, satisfacción para promover transformaciones positivas basadas en la intervención voluntaria de los colaboradores que asumen compromisos y empoderamiento frente a los objetivos	Motivación inspiradora	Estimula optimismo, la fortaleza y entusiasmo.
			Inspira confianza
			Inspira una visión prospectiva hacia futuro
		Estimulación intelectual	Incentiva la innovación y la creatividad
			Incentiva la actitud propositiva
		Consideración individualizada	Personaliza el trato hacia los demás
			Abre oportunidades y retos
			La comunicación es personalizada
			Inspira confianza, respeto y entusiasmo
		Carisma	Propicia la afectividad en la comunicación
Calidad educativa	La calidad educativa es la representación simbólica del manejo eficiente, eficaz y efectivo de los objetos, cosas o procesos relacionados con la labor docente, enseñanza para el aprendizaje y satisfacción del estudiante.	Satisfacción con la labor docente	Trato del docente líder transformacional en la satisfacción del estudiante.
			Estudiantes satisfechos con la motivación y orientación del docente con liderazgo transformacional.
		Satisfacción de la enseñanza para el aprendizaje que imparte el docente	Grados de satisfacción de los estudiantes por el aprendizaje y enseñanza de los docentes con perfiles de liderazgo transformacional.
		Satisfacción del estudiante con las condiciones del ambiente	Las condiciones de las instalaciones e infraestructura de la institución educativa, en la generación de la satisfacción de los estudiantes. .

### **3.2. Formulación de las hipótesis**

#### *3.2.1. Hipótesis general*

Existe una relación directa entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

#### *3.2.2. Hipótesis específica*

- a) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- b) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- c) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- d) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

### **3.3. Metodología de la investigación**

En la presente investigación se emplea el método cuantitativo puesto que la sistematización de los datos se las presenta de forma numérica, es decir se hace uso de los procedimientos estadísticos aplicados a la representación de

datos para una mejor interpretación de la información. La recolección de datos surge a partir de las hipótesis, que es de donde se desprenden las variables y los indicadores, con los que se diseñan los instrumentos de recolección de datos.

### 3.3.1. *Tipo de investigación*

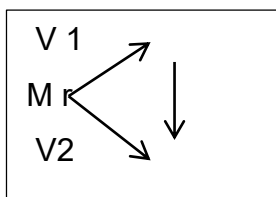
La presente investigación es de tipo básico y correlacional. Primero porque se trata de abordar un problema real al que después de describir sus principales características, se pretende hacer aportaciones tendientes a mejorar la calidad educativa, y segundo, porque se trata de establecer la relación entre las dos variables: Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa.

### 3.3.2. *Diseño de estudio: correlacional*

Es de tipo correlacional debido a que no es una investigación experimental, sino que las variables: Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa, se analizan de manera que se establece una relación entre una y otra.

Es un diseño No Experimental. Por la razón de que no es posible manipular variables, ya que solo se observa el comportamiento de los actores en relación tanto al Liderazgo Transformacional y Calidad Educativa.

Los objetivos generales y específicos guían el desarrollo de la investigación, para tratar de encontrar los resultados basados en los datos empíricos recogidos, a partir de los que se arriba a las conclusiones.



### Gráfico 1 Diseño de investigación

- M: Muestra
- V1: Liderazgo transformacional
- V2: Validad educativa
- r: Relación entre variables

## 3.4. Población y Muestra

### 3.4.1. Unidad de análisis

Son los estudiantes de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018

### 3.4.2. Población

El universo poblacional está constituido por 918 estudiantes de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, cuyas características son pertinentes con los problemas, objetivos e hipótesis de la investigación, además son perfectamente cuantificables.

Muestra:

La muestra probabilística “en investigaciones con características académicas o científicas los informantes se seleccionan con métodos estadísticos, según lo cual todas las unidades pertenecientes al universo tienen la posibilidad de ser seleccionadas o ser escogidos” (Valdiviezo, 2018, pág. 101). En este caso, del universo de 918 estudiantes se ha calculado una muestra de 88.

**Tabla 3 Estimación de la muestra**

<i>Proceso técnico operativo</i>	<i>Número de estudiantes</i>
Población	918
Muestra estimada	88

La estimación de la muestra responde a la formula estadística que permite seleccionar una proporción de la población en la que se vean representados todos los integrantes del universo de investigación. El nivel de confiabilidad es del 90 %, con un 10 % de error estándar.

### 3.4.3. *Tamaño de la muestra*

El cálculo del tamaño de la muestra ha sido realizado en base a la siguiente formula:

$$n = \frac{N * Z_a^2 * p * q}{D^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Total de la población
- $Z_a^2 = 1,96^2$  (nivel de confianza 90 %)
- p = Proporción de estudiantes que afirman que la calidad educativa es óptima (63 % = 0,63)
- q = 1 – p (en este caso 1 – 0,63 = 0,37)
- d = Precisión o error relativo (estimado el 10%)

Procedimiento y reemplazo de valores:

$$n = \frac{918 * 1,96^2 * 0,10 * 0,37}{0,1^2 * (918 - 1) + 1,96^2 * 0,37}$$

### 3.5. Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada es la encuesta, a través de un formulario previamente diseñado con los elementos que se desprenden de las variables Liderazgo Transformacional y calidad educativa. Se aplicaron dos cuestionarios, uno para cada variable. Para que la recolección de los datos empíricos se desarrolle sin sesgos accionados por situaciones ocupacionales de los informantes se ha tenido en cuenta dos factores:

- Primero, que los informantes cuenten con el tiempo disponibles para responder el cuestionario.
- Segundo. Que los informantes se encuentren en espacios de recreación o receso para aplicar los cuestionarios sin la presión de las actividades de aprendizaje.

#### 3.5.1. *Ficha técnica del instrumento para medir el liderazgo transformacional*

Nombre:	Cuestionario sobre liderazgo transformacional
Autor:	Silvio Germán Valdiviezo Cacay
Descriptor:	Cuestionario de aplicación individual, con 40 ítems de respuesta múltiple y medida según escala de valores del tipo Likert.
Objetivo:	determinar los valores con respecto al liderazgo transformacional en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018
Lugar:	Unidad Educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018
Año:	2018
Población a estudiar:	88 estudiantes
Tipo de técnica:	Encuesta
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Aplicación:	Directa

Escala de medición: (1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.

### 3.5.2. *Ficha técnica medir la calidad educativa*

Nombre: Cuestionario para medir la calidad educativa  
 Autor: Silvio Germán Valdiviezo Cacay  
 Descripción: Cuestionario de aplicación individual, con 24 ítems de respuesta múltiple y medida, de acuerdo a escala de valores: tipo Likert.  
 Objetivo: Establecer los valores con respecto a la calidad educativa de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018  
 Lugar: Unidad Educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018  
 Año: 2018  
 Población de estudio: 88 estudiantes  
 Tipo de técnica: Encuesta  
 Tipo de instrumento: Cuestionario  
 Aplicación: Directa  
 Escala de medición: (1) Muy bajo, (2) Bajo, (3) Regular, (4) Alto, (5) Muy alto.

## 3.6. Validación y Confiabilidad

### 3.6.1. *Validación de juicios de expertos*

Con base en esta concepción teórica, se procedió a validar los instrumentos de recolección de datos con la participación de expertos, quienes al tiempo de realizar las observaciones que fueron corregidas en su momento, sirvió para fortalecer el proceso investigativo.



### 3.6.2. *Confiabilidad*

La confiabilidad es un elemento que si bien se vuelve subjetiva, en el proceso de selección de una muestra probabilística, es perfectamente comprobables y susceptible de calcularla. Situación que en este caso depende del margen de error admisible, lo que garantiza que los resultados empíricos sean apegados a la realidad y no estén basados en el carácter superficial de la práctica

**Tabla 4 Fiabilidad Estadística del liderazgo transformacional**

Alfa de Cronbach	N de elemento
844	40

**Tabla 5 Fiabilidad Estadística de la calidad educativa**

Alfa de Cronbach	N de elemento
841	24

## 3.7. **Procedimientos de recolección de datos**

El análisis de los datos se lo ha realizado con la ayuda del programa estadístico informático el SPSS (StatisticalPackageforthe Social Sciences, versión 22). Este programa facilita la clasificación de los valores según las variables e indicadores, lo que permite sincronizar en menor tiempo los datos para su respectivo análisis, interpretación, explicación y comprensión de la información.

Estadística inferencial: la selección de la muestra obedece a la estadística inferencial, debido a que se ha calculado a la muestra de informantes con la estadística de carácter probabilístico, en tal sentido los resultados se inferencia a todo el universo, en este caso la lectura de la información está acompañada de los datos relativos.

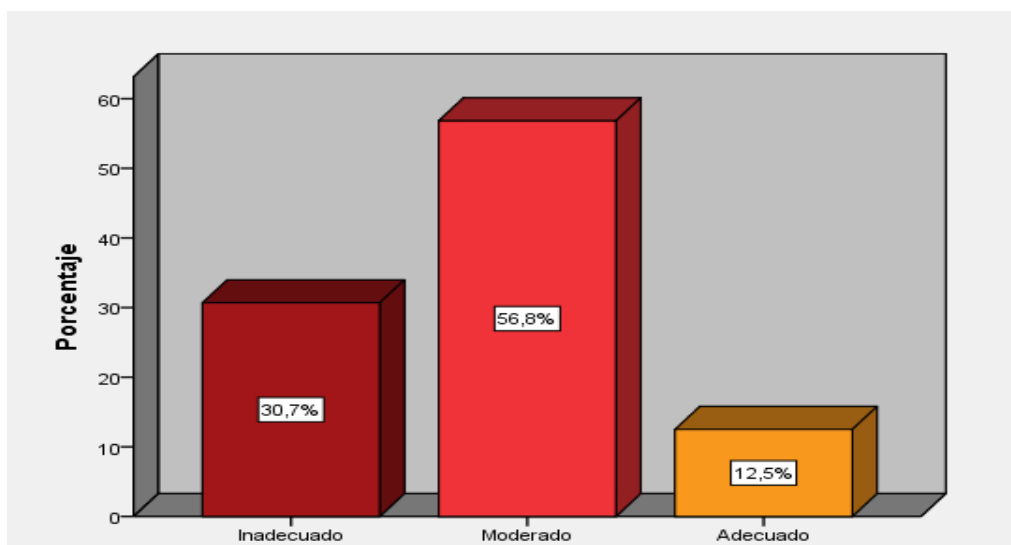
## CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Análisis e interpretación de resultados de la investigación

#### 4.1.1. Descripción de los niveles de liderazgo Transformacional

**Tabla 6** Percepción de los niveles del liderazgo Transformacional

Variables de medición		Nº	%
Válido	Inadecuado	27	30,7
	Moderado	50	56,8
	Adecuado	11	12,5
	Total	88	100,0

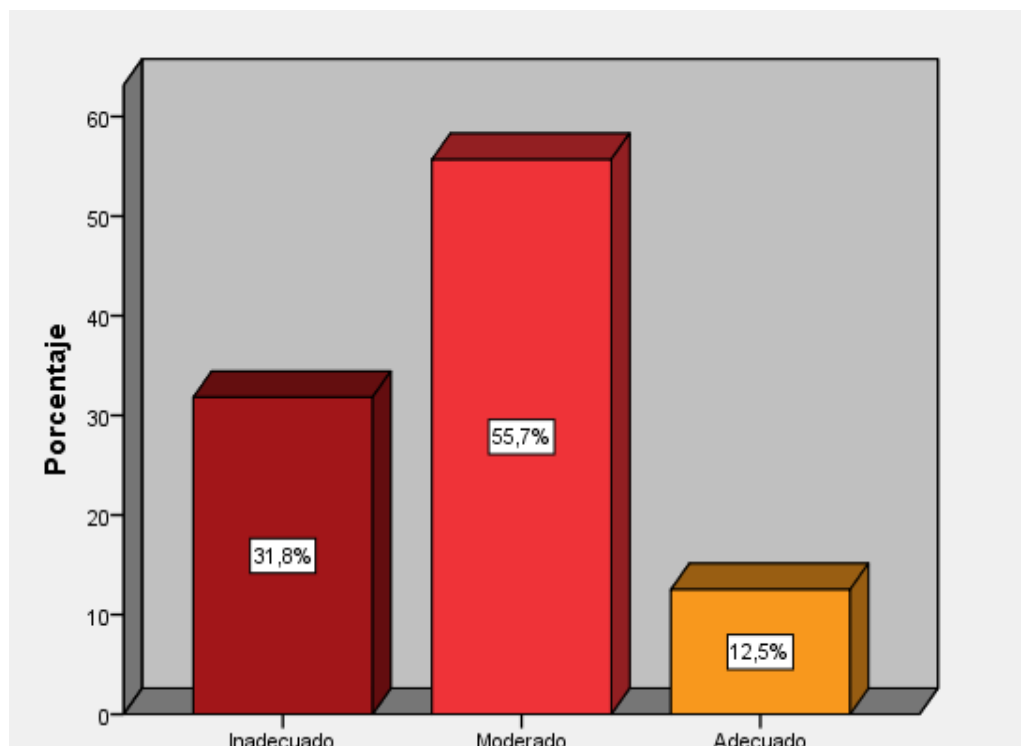


**Gráfico 2** Percepción de los niveles del liderazgo Transformacional

Los datos de la tabla y figura que preceden muestran que al medir los niveles de la variable liderazgo transformacional en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, que del 100 % representados por 88 informantes, el 30,7% consideran que es estado es inadecuado, el 56,8% que su nivel es moderado, mientras que el 12,5% coinciden que el nivel es adecuado.

**Tabla 7 Dimensión motivación inspiradora**

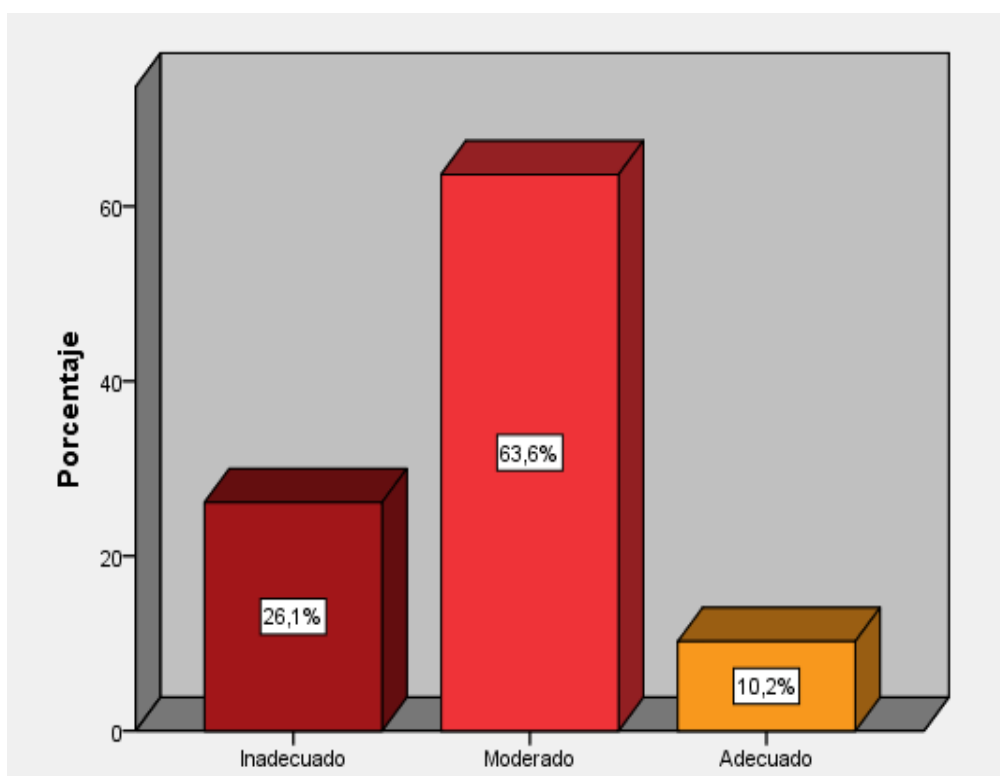
Variables de medición		Nº	%
Válido	Inadecuado	28	31,8
	Moderado	49	55,7
	Adecuado	11	12,5
	Total	88	100,0

**Gráfico 3 Dimensión motivación inspiradora**

Los resultados empíricos basados en la encuesta representados en el tabla y figura estadística, que miden la dimensión motivación inspiradora en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, de los 88 encuestados el 31,8% afirman que es un nivel no adecuado, el 55,7% nivel moderado, y el 12,5% sostienen que es de nivel adecuado.

**Tabla 8 Dimensión estimulación intelectual**

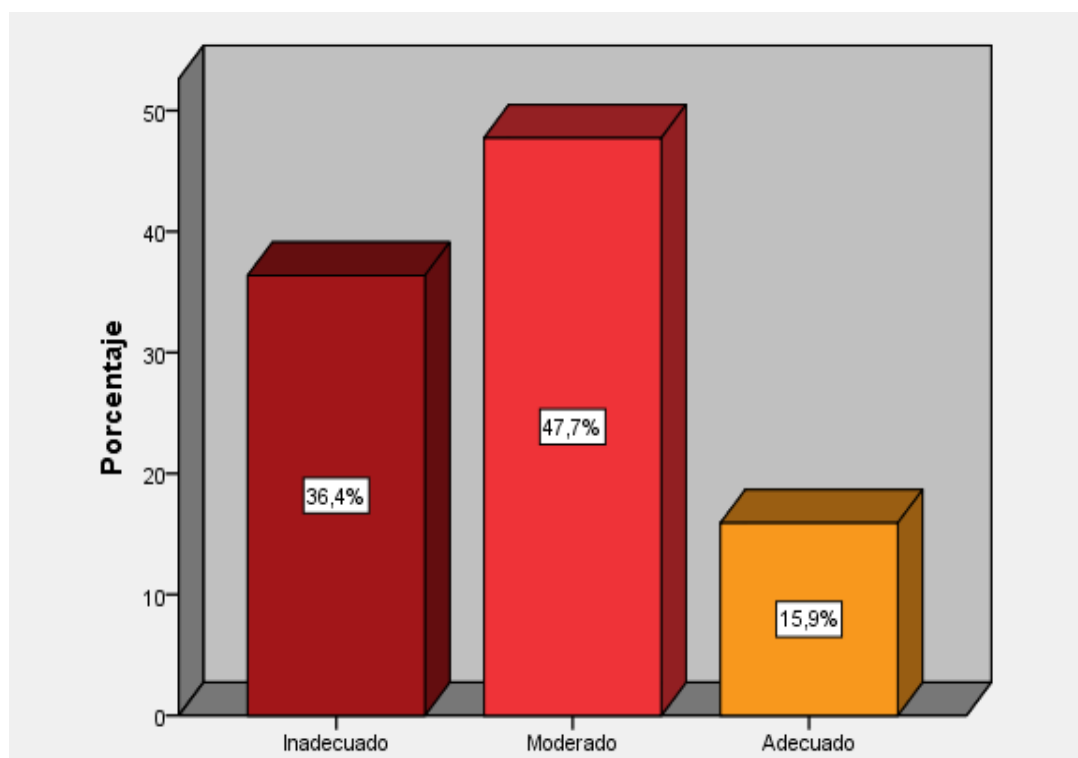
Variables de medición		Nº	%
Válido	Inadecuado	23	26,1
	Moderado	56	63,6
	Adecuado	9	10,2
	Total	88	100,0

**Gráfico 4 Dimensión estimulación intelectual según el nivel de percepción**

En la tabla y figura 3, se muestra que el nivel sobre la dimensión estimulación intelectual en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, del 100 % que son 88 encuestados, el 26,1% enfatizan que se trata de un nivel inadecuado, el 63,8% son de nivel moderado, por su parte el 10,2% le asignan un nivel adecuado.

**Tabla 9 Dimensión consideración individualizada**

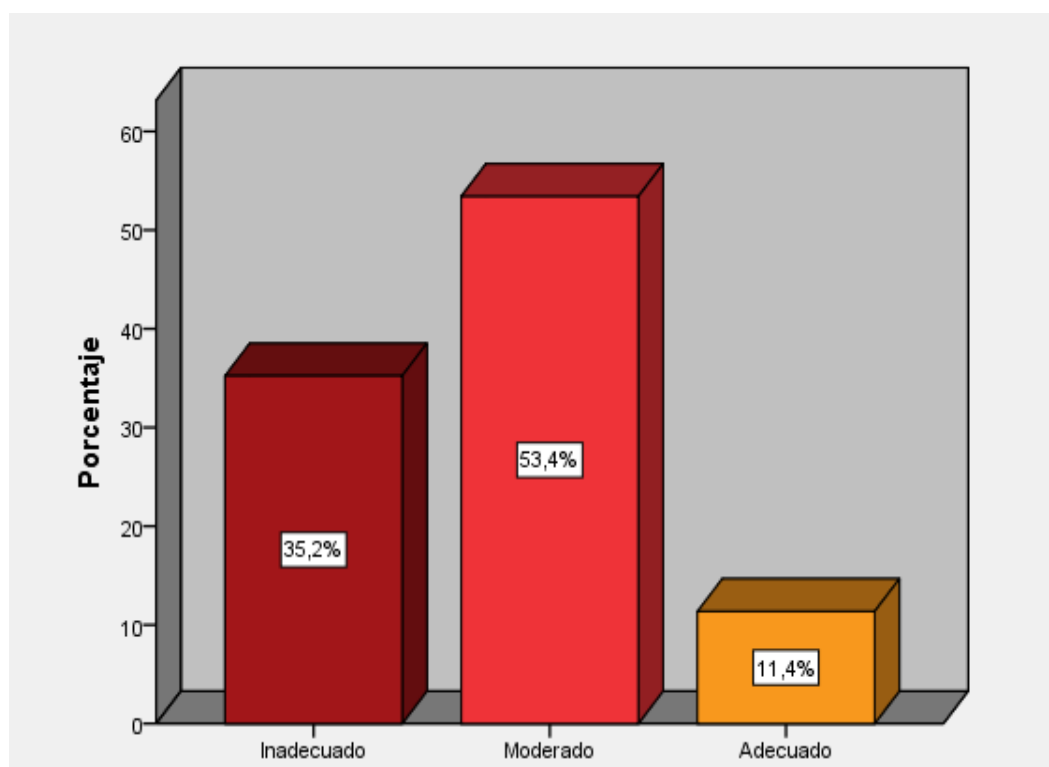
Variables de medición		Nº	%
Válido	Inadecuado	32	36,4
	Moderado	42	47,7
	Adecuado	14	15,9
	Total	88	100,0

**Gráfico 5 Dimensión consideración individualizada del líder**

En este variable se muestra a la consideración individualizada referente al liderazgo transformacional, en el escenario de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, de los 88 encuestados que representan el 100 %, el 36,4% sostienen que están en un nivel inadecuado, el 47,7% se trata de un nivel moderado, por otra parte consta el 15,9% que creen que el nivel es adecuado.

**Tabla 10 Dimensión carisma en el líder**

Variables de medición		Nº	%
Válido	Inadecuado	31	35,2
	Moderado	47	53,4
	Adecuado	10	11,4
	Total	88	100,0

**Gráfico 6 Dimensión carisma en el líder**

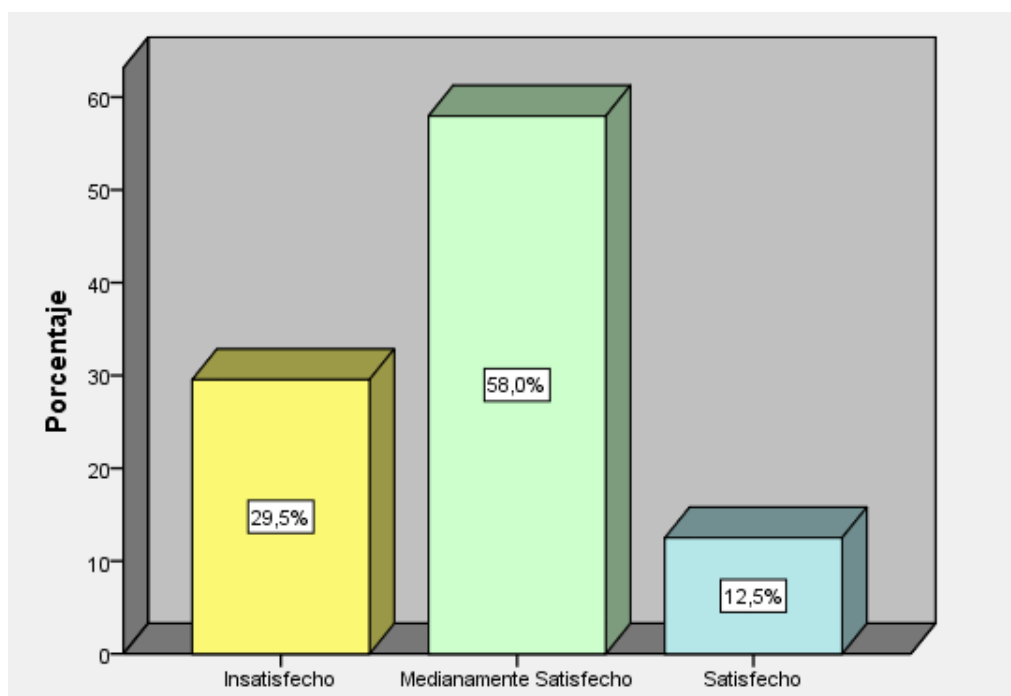
Según los datos de la encuesta enunciadas en las representaciones estadísticas que preceden que mide los niveles de la dimensión carisma en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, muestran que los 88 informantes que son el 100%, el 35,2% enfatizan que están en un nivel inadecuado, el 53,4% se trata del nivel moderado, en tanto que 11,4% aseveran que el nivel es adecuado.

4.1.2. *Resultados descriptivos de la variable calidad educativa en la Unidad Educativa “Simón Bolívar”*

**Tabla 11 Calidad educativa en la institución educativa**

Variables de medición		Nº	%
Válido	Insatisfecho	26	29,5
	Medianamente Satisfecho	51	58,0
	Satisfecho	11	12,5
	Total	88	100,0

Fuente: Investigación empírica

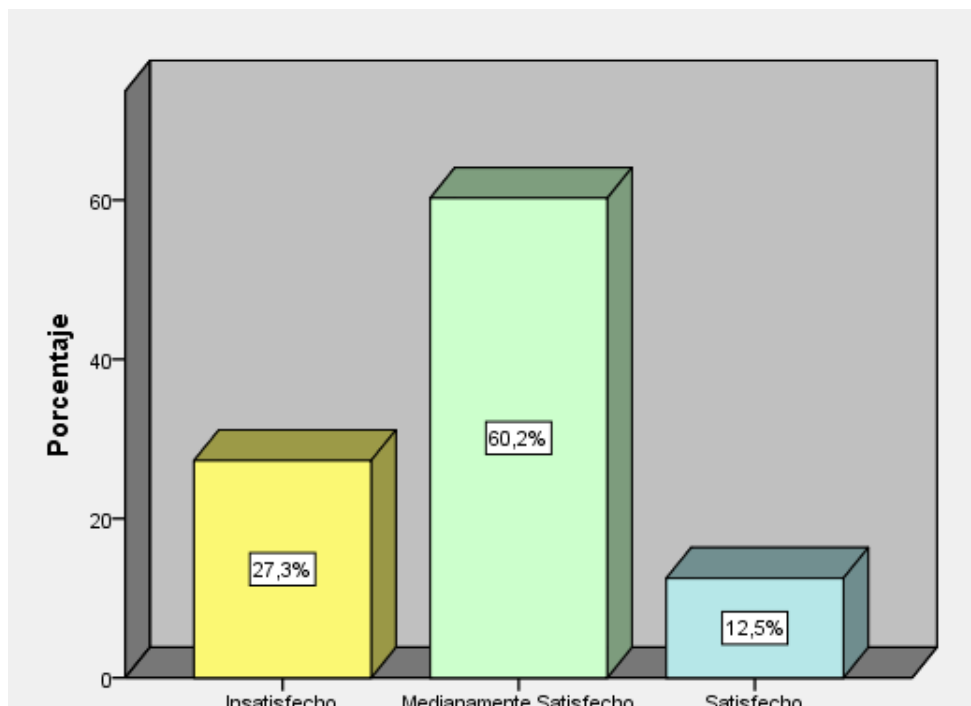


**Gráfico 7 Calidad educativa en la institución educativa**

La variable educativa medida mediante encuestas representadas que se han sistematizado en las figuras estadísticas muestra que en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, de los 88 informantes, el 29,5% se encuentran en estado insatisfecho, el 58,0% en estado medianamente satisfecho y el 12,5% lo ubican en un estado satisfecho.

**Tabla 12 Satisfacción con la labor docente.**

Variables de medición		Nº	%
Válido	Insatisfecho	24	27,3
	Medianamente Satisfecho	53	60,2
	Satisfecho	11	12,5
	Total	88	100,0

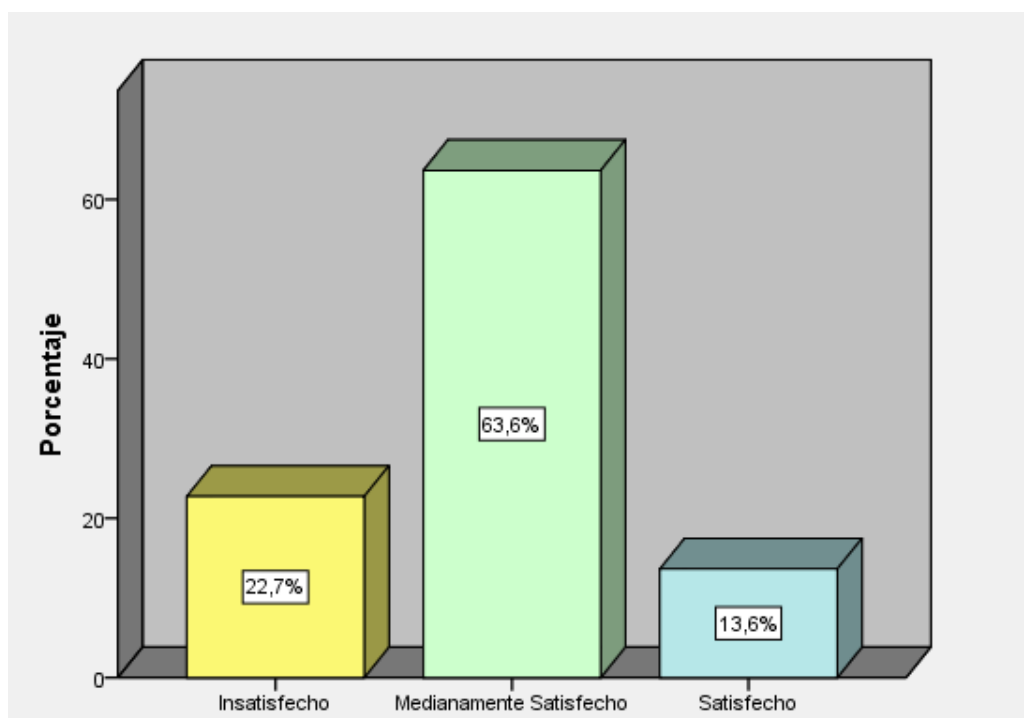
**Gráfico 8 Satisfacción con la labor docente**

La dimensión satisfacción docentes que es medida mediante encuesta a 88 informantes, representados en la tabla y figura 7, demuestra que en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador 2018, el 27,3% enfatizan que el estado es insatisfecho, el 60,2% estado medianamente satisfecho, por su parte el 12,5% se trata de un estado satisfecho.



**Tabla 13 Satisfacción de la enseñanza**

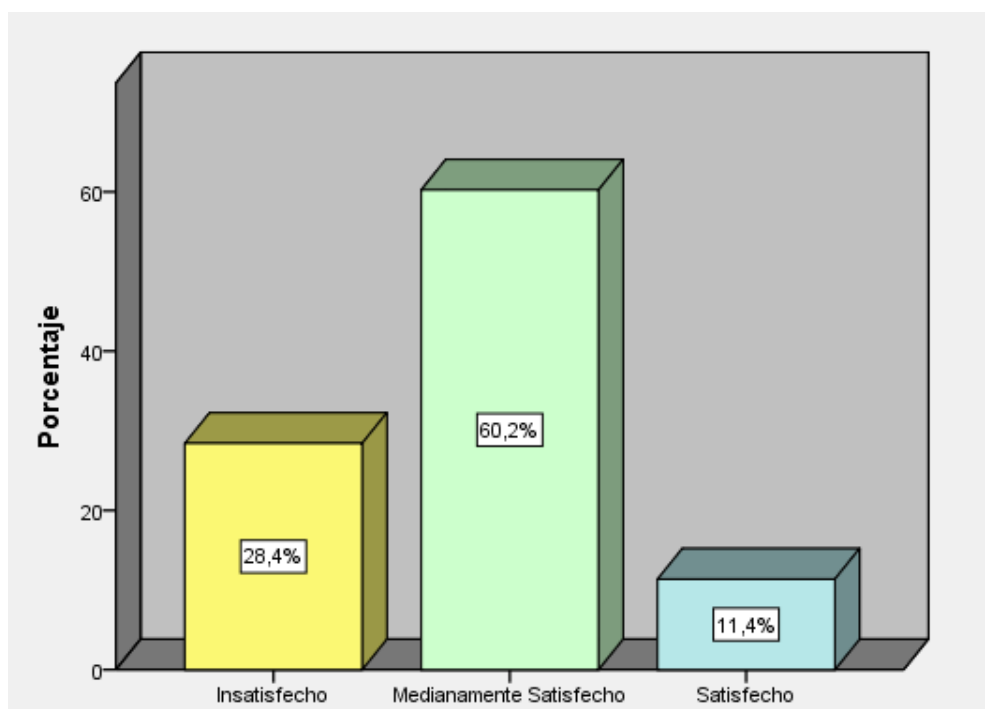
Variables de medición		Nº	%
Válido	Insatisfecho	20	22,7
	Medianamente Satisfecho	56	63,6
	Satisfecho	12	13,6
	Total	88	100,0

**Gráfico 9 Satisfacción de la enseñanza**

Los niveles de la variable dimensión satisfacción de la enseñanza en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, muestra que de los 88 informantes que son el 100 %, el 22,7% están en estado insatisfecho, el 63,6% en estado medianamente satisfecho y el 13,6% están en estado satisfecho.

**Tabla 14 Satisfacción del estudiante**

Variables de medición		Nº	%
Válido	Insatisfecho	25	28,4
	Medianamente Satisfecho	53	60,2
	Satisfecho	10	11,4
	Total	88	100,0

**Gráfico 10 Satisfacción del estudiante**

La tabla y figura estadística # 9, que mide los niveles de la dimensión satisfacción del estudiante en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, refleja que de los 88 encuestados que es el 100 %, el 28,4% consideran que están en estado insatisfecho, el 60,2% en estado medianamente satisfecho, y el 11,4% lo ubican en estado satisfecho.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de hipótesis se aplicó una prueba de normalidad de datos; en este caso, al tratarse de una muestra que supera los 50 informantes,

se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, de lo cual se desprendieron los siguientes resultados:

**Tabla 15 Criterios para probar la normalidad de los datos**

Variables de medición	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Líder transformacional	,130	88	,000
Calidad educativa	,147	88	,000

Según estos datos, se evidencia que el valor de  $\text{Sig} < 0,05$  en las dos variables, se muestra que la distribución de datos es normal, de allí que para la demostración de las hipótesis se haya utilizado la correlación de Rho de Spearman.

- Para comprobar la hipótesis se ha manejado los siguientes criterios:
- Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05 = 5\%$  de margen máximo de error
- Regla de decisión:  $p \geq \alpha$  Se acepta la hipótesis  $H_0$

Medidas de comparación utilizadas en el establecimiento del nivel de correlación:

#### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

- $H_0$ : No existe relación entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- $H_a$ : Existe relación entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

**Tabla 16 Relación entre calidad educativa y liderazgo transformacional.**

Criterios correlacionales			Líder transformacional	Calidad educativa
Rho de Spearman	Líder transformacional	Coeficiente correlacional	1,000	,929**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Calidad educativa	Coeficiente de correlación	,929**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

En la tabla que precede, se aprecia la correlación que presentan las dos variables sobre las que gira la investigación: calidad educativa y liderazgo transformacional. En este caso, al contrastar la hipótesis general se muestra la existencia un coeficiente de correlación Rho de Spearman de = 0,929\*\*, cuestión que es interpretada como una correlación muy buena, además se determina que el valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que la hipótesis nula negada y confirma que existe relación significativa. Donde el liderazgo transformacional tiene una relación significativa frente a la Calidad Educativa de la Unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

##### a) Primera hipótesis específica.

- $H_0$ : No existe relación entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- $H_a$ : Existe relación entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

**Tabla 17 Correlación entre la calidad educativa vs la motivación inspiradora del docente líder transformacional.**

Criterios correlacionales			Líder transformacional	Motivación inspiradora
Rho de Spearman	Líder transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,576**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Motivación inspiradora	Coefficiente de correlación	,576**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

La hipótesis específica de acuerdo a la información condensada en las tablas estadísticas, permiten mostrara que al medir le indicador, el valor obtenido es de  $\rho = 0.000$  ( $\rho < 0.05$ ); por su parte, está presente la correlación Rho de Spearman = 0,576\*\*. Lo lleva a interpretar que la correlación es muy buena, situación que hace que se rechace la hipótesis nula y se acepta que existe relación significativa entre la calidad educativa y la motivación inspiradora del docente líder transformacional en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018

#### **b) Segunda hipótesis específica**

- Ho: No existe relación entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- Ha: Existe relación entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

**Tabla 18 Correlación entre la calidad educativa y la estimulación intelectual del docente líder transformacional.**

Criterios correlacionales			Estimulación intelectual	Líder transformacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coeficiente correlacional.	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	88	88
	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación.	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

La segunda hipótesis específica, referente al liderazgo transformacional y la calidad educativa, evidencian que presencia del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,521\*\*, por lo tanto se deduce que existe cierto equilibrio entre la estimulación intelectual, que es el objeto que plantea la segunda hipótesis específica, lo que en términos concretos de la medición, la “correlación buena”, adicionado a lo anterior se obtuvo que el valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación significativa entre la calidad educativa y la acción estimuladora basada en los aspectos intelectuales del docente líder transformacional en los estudiantes de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.

### **c) Tercera hipótesis específica**

- Ho: No existe relación entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- Ha: Existe relación entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

**Tabla 19 Correlación entre la calidad educativa y la consideración individualizada del docente líder transformacional.**

Criterios correlacionales			Líder transformacional	Consideración individualizada
Rho de Spearman	Líder transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Consideración individualizada	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

La información cuantitativa y cualitativa que se presenta en la tabla anterior referente a la hipótesis específica tercera permite evidenciar el valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); en ese mismo contexto de análisis se aprecia que el coeficiente de correlación Rho de Spearman= 0,839\*\*, está presente y guardan una interacción constante entre las dos variables estudiadas, situación que es interpretada como una correlación muy buena, así mismo lo que lleva a deducir que la hipótesis nula es rechazada, mientras que la relación significativa entre las variable calidad educativa y consideración individualizada del docente líder transformacional, se confirma, es decir que dialécticamente forman una unidad, sin embargo si es positiva o negativa esta correlación, es un tema que ya es abordada y queda a la interpretación de la realidad de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.

#### d) Cuarta hipótesis específica

- Ho: No existe relación entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.
- Ha: Existe relación entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.

**Tabla 20 Correlación entre la calidad educativa y el carisma del docente líder transformacional**

Criterios correlacionales			Líder transformacional	Carisma
Rho de Spearman	Líder transformacional	Coeficiente correlacional.	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	88	88
	Carisma	Coeficiente correlacional.	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	88	88

La tabla de datos empíricos respecto de la cuarta hipótesis específica, permite demostrar que el coeficiente correlacional Rho de Spearman = 0,798\*\* si es existente, situación que se interpreta como correlación muy buena, adicionado a que el valor de  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ); condiciones que hacen que se rechace la hipótesis nula, puesto que se establece que si está presente la relación significativa del docentes basada en su acción carismática que es una característica del docente con características transformacionales, haciendo que la calidad educativa sea un hecho tangible en las actividades administrativas y de aprendizaje de la unidad educativa de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.



### 4.3. Presentación de resultados

Con base en los resultados de la investigación se establecer la significancia calculada es  $p < .05$  y que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es  $= 0,929^{**}$ , esto conduce a deducir que en los procesos administrativos y en la gestión del micro currículo ejecutado por los docentes, entre el liderazgo transformacional y la calidad educativa y el presenta una relación significativa positiva, lo cual es positivo para la Unidad Educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador 2016, ya que “un buen líder para una empresa o (institución) debe ser un profesional que esté constantemente creciendo, perfeccionándose, formándose, alguien proactivo y sobre todo alguien absolutamente adaptable y capaz de realizar sin problemas trabajo en equipo” (García, 2016, pág. 271).

El líder es quien orienta la ejecución, la evaluación y la retroalimentación en base a criterios e índices de gestión para el monitoreo periódico. “Los índices de gestión son una herramienta que ha permitido mejorar la administración y resultados de organizaciones de todo tipo, es una metodología probada que genera resultados positivos y que responden a una visión de mejora continua” (Espinoza, 2016, pág. 211). Para lograrlo “las compañías (instituciones) buscan el desarrollo de habilidades directivas dentro del talento humano que poseen, es indispensable la búsqueda continua del desarrollo de estas competencias para la obtención de resultados favorables a la organización” (Pico, 2018, pág. 29).

Con respecto a la segunda hipótesis, los datos obtenidos mediante la investigación han permitido establecer que la relación significativa entre la calidad educativa y la estimulación intelectual del docente líder transformacional es un indicador que está presente en las interacciones especialmente de la gestión de los aprendizajes en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, en este caso el coeficiente de correlación es Rho de Spearman  $= 0,521^{**}$ , y la significancia calculada es  $p < .05$ ; situación que es altamente favorable con propósito de alcanzar los más

altos grados de calidad, ya que es un factor que se desprende de la acción estimuladora del líder transformacional, que es una de sus características principales a través de la que induce a que los colaboradores a que asuman una actitud participativa, integradora y sobre todo, de empoderamiento institucional. “La educación constituye un proceso simultáneo, tanto de construcción de nuevos saberes y desarrollo personal, lo que exige en el mundo contemporáneo una práctica de la gestión educativa interactiva y participativa” (Martins, Cammaroto, Neris, & Canelón, 2009, pág. 2).

Para demostrar la tercera hipótesis, se ha procedido a realizar el cálculo del coeficiente correlacional de Rho de Spearman = 0,839\*\* con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), combinación que es válida para mostrar la relación significativa que está presente entre la calidad educativa y la consideración individualizada del docente líder transformacional, pues esta consideración individualizase vuelve más productiva en los caos de que la interacción de los aprendizajes amerite la construcción de un nano-currículo, para la promoción inclusiva de los aprendizajes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018, que no obstante de la condición del líder transformacional actor ejecutor, guía y orientador.

Se debe tener presentes que “Los conceptos de calidad y evaluación requieren, en el ámbito educativo, ser tratados conjuntamente y de manera relacionada, es decir, es necesario establecer los referentes de lo que se entiende por calidad de la educación en general” (Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García, 2009, pág. 10). Además. “La universalización de la evaluación de los aprendizajes, según los mismos criterios y prácticas, y el interés creciente de los estados por cooptar la educación de masas y dar cuerpo a sistemas educativos nacionales son dos expresiones de este hecho” (Orozco, Olaya, & Villate, 2009, pág. 163).

Referente a la hipótesis específica cuarta, los resultados han permitido demostrar que si existe relación significativa entre la calidad educativa y el carisma del docente líder transformacional de la unidad Simón Bolívar de

Puerto Bolívar – Ecuador, 2018; para este caso, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es = 0,798\*\* lo con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ). “Los líderes transformacionales buscan empoderar y elevar a los seguidores, en cambio, muchos líderes carismáticos tratan de mantenerlos en una situación de dependencia y debilidad para establecer una lealtad personal, más que un compromiso con ideales” (Villalon, 2014, pág. 11). “El liderazgo transformacional es "transfigurar" a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente, el liderazgo requiere de un reenfoque mental” (Martins, Cammaroto, Neris, & Canelón, 2009, pág. 2). Conclusiones

## CONCLUSIONES

- En base de los datos empíricos generados por las encuestas, se afirma que existe relación significativa la Calidad Educativa frente al Liderazgo Transformacional, en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018., donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,929\*\*, mientras que la significancia calculada es  $p < .05$  y
- En la hipótesis específica primera de demuestra que existe relación significativa entre la calidad educativa y la motivación inspiradora del docente líder transformacional de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018; donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,576\*\*, mientras que la significancia calculada de  $p < .05$ .
- Con respecto a la hipótesis específica segunda, se establece que queda demostrado que existe una relación significativamente importante entre la calidad educativa con respecto a la estimulación intelectual del docente con características de liderazgo transformacional de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018.; aquí el coeficiente de correlación Rho de Spearman es = 0,521\*\* y el nivel de significancia a calculada es  $p < .05$ ,
- En la tercera hipótesis específica se evidencia que existe relación significativa entre la calidad educativa con respecto a la consideración individualizada del docente con características de liderazgo transformacional en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018; en este caso el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es = 0,839\*\* con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).
- En la hipótesis específica número cuatro, se demuestra la existencia de una relación significativamente importante entre la calidad educativa frente al carisma del docente líder transformacional de la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018; mientras que al calcular el

coeficiente de correlación de Rho de Spearman es = 0,798\*\*, con un  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ).

## RECOMENDACIONES

- Una vez señaladas las conclusiones basadas en el proceso de investigación que ha tomado como variables al liderazgo transformacional y la calidad educativa, se generan las siguientes recomendaciones:
- Que es necesario fortalecer la relación entre liderazgo transformacional y calidad educativa, en la medida que son dos componentes que dialécticamente se complementan, ya que sin un buen líder que oriente el proceso educativo en todos los aspectos, será difícil consensuar de manera técnica para arribar a la calidad educativa en la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018
- Es urgente desarrollar habilidades de líder transformacional en los docentes, para que su vez, se conviertan en agentes de cambio, transformación y movimiento hacia niveles cada vez más elevados del rendimiento tanto en la gestión externa, como en la gestión de los aprendizajes en los variados entornos educativos que pueda aprovechar en el propósito de satisfacer las expectativas de aprendizaje de los estudiantes.
- Es necesario tener presente siempre que la calidad educativa, permanentemente estará asociada a la dirección de un buen líder, pues un líder transformacional, tendrá la visión clara hacia donde quiere enrumbar a la institución por tanto actúan como agente motivacional al punto de ser capaz de lograr que los docentes se empoderen y trabajen con el engrandecimiento de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balda, M. R., & Guzmán, R. A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la república de Ecuador . *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCaIE)*, 109-120.
- Canelón, R. E. (2012). El liderazgo transformacional en contextos educativos descentralizados. Hacia un modelo de gestión educativa fundamentado en un enfoque holístico. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales (Barquisimeto - Venezuela). *REVISTA ARBITRADA DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS GERENCIALES (BARQUISIMETO - VENEZUELA)*, 67-87.
- Ecuador, C. (2008). *Constitución Política del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.
- Espinoza, C. C. (2016). Calidad de la Gestión. Indices de gestión en relación con el presupuesto de las Universidades del Ecuador en el año 2015. (1. M. Ecuador., Ed.) *Revista Universidad y Sociedad*, 210-217.
- Esquivel, G. R., Abreu, F. J., Vargas, M. F., & Mursulí, M. A. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. Universidad Politécnica Territorial del Oeste del estado Sucre, Venezuela. *Uniandes EPISTEME. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 210-224.
- Esteban, M. (1989). La evaluación y la mejora de la gestión pública: una reflexión. *Revista Española de Control Externo*, 35-60.
- Flores, O. N. (2016). El Liderazgo. *Universidad de Barcelona - España* - <https://liderazgoportafolio.files.wordpress.com/2016/11/el-liderazgo-nfo.docx>, 1-10.
- Gallo, T. A., & Vásconez, M. E. (2014). Análisis del liderazgo institucional en la gestión escolar de la unidad educativa “Santa María d. Mazzarello” en el año lectivo 2013-2014. *Universidad Politécnica Salesiana - Sede Quito*, 1-110.

- García, A. J. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. (U. L. Manabí, Ed.) *Dominio de las Ciencias*, 269-279.
- Gil, Á. J. (2017). La Evaluación Educativa - como proceso historico social . Perspectivas para el mejoramiento de la calidad de los sistemas educativos. *Universidad y Sociedad - Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 9(3), 162-167.
- Goni, A. L. (2010). Liderazgo transformacional en directoras de educación inicial de instituciones educativas públicas de la unidad de gestión educativa local nº 02. Lima - Perú. *Congreso Iberoamericano de Educación . MATAS 2021*, 1-24.
- Guzman, M. (2017). Evaluación de programas. Notas técnicas. *Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social (ILPES)*, 1-37.
- Hernández, A. A. (2015). *Calidad Educativa*. Guatemala : Momento. Asociación de Investigación y Estudios Sociales - Fundación Konrad Adenauer.
- Jabaloyes, Carot, Martínez, Coca y García. (2009). *Catálogo de indicadores de calidad para el sistema de gestión de los centros que imparten enseñanzas de formación profesional*.
- Jimenez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada*. (Tesis de grado), Universidad Católica de Colombia, Bogota - Colombia.
- Martins, P. F., Cammaroto, T. A., Neris, D. L., & Canelón, R. E. (30 de Agosto de 2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. (U. d. Rica, Ed.) *Actualidades investigativas en educación*, 9(2), 1-27.
- Orduz, B. C. (2013). *Liderazgo motivacional - cimiento fundamental del éxito empresarial*. Bogota: Universidad Militar Nueva Granada - Facultad de Ciencias.
- Orozco, C. J., Olaya, T. A., & Villate, D. V. (2009). ¿Caloidad de la educacuón o educación de calidad. *Revista Iberoamericana de educación*, 161-181.



- Orozco, C. J., Olaya, T. A., & Villate, D. V. (2009). CALIDAD DE LA EDUCACIÓN O EDUCACIÓN DE CALIDAD? UNA PREOCUPACIÓN MÁS ALLÁ DEL MERCADO. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN*, 161-181.
- Picado, C. M. (2016). *Gestión, liderazgo y valores en el cuerpo docente de la escuela de Educación Básica Gabriel García Moreno, canton Urdaneta, Provincia de Los Rios*. Urdaneta : Universidad regional Autónoma de los Andes - UNIANDES - Babahoyo.
- Picardo, J. O., Escobar, J. C., & Balmore, P. R. (2008). *Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación*. San Salvador: Colegio García Flamenco.
- Pico, V. M. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. (U. I. Ecuador, Ed.) *INNOVA Research Journal*, 28-37.
- Salinas, M. I. (2017). Gestión de la evaluación del desempeño docente en aulas virtuales de un proyecto de blended-learning. *Ciencia, Docencia y Tecnología - Humanidades y Ciencias Sociales*, 100-129.
- Sánchez, E. B. (2017). El liderazgo docente y su desempeño en la educación básica ecuatoriana. *Revista Publicando*, 197-206.
- Valdiviezo, C. M. (2018). *LA INVESTIGACIÓN: Metodologías desmitificadora del fenómeno social*. España: Editorial Académica Española.
- Villalon, C. X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador de un establecimiento municipal*. Santiago: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Educación.
- Zas, B. (2002). *La satisfacción como indicador de excelencia en la calidad de los servicios de salud*. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/27613/1/ReiDoCrea-Vol.2-Art.6-Abarca-Caceres-Jimenez-Moraleda-Romero.pdf>

## **Anexos**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN
<p><u>General:</u> ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?</p> <p><u>Específicos</u></p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón</p>	<p><u>General:</u> Establecer la relación entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p><u>Específicos</u></p> <p>a) Determinar la relación entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p>b) Establecer la relación entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar</p>	<p><u>General:</u> Existe una relación directa entre la calidad educativa y liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p><u>Específicos:</u></p> <p>a) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión motivación inspiradora de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p>b) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar</p>	<p>Variables: V1=Variable 1: Liderazgo transformacional</p> <p>V2=Variable 2: Calidad educativa</p> <p>Tipo de estudio: Descriptivo – correlacional Diseño</p> <p>Diseño de estudio: No experimental</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA:</p> <p>Población:</p> <p>¿La población o universo de estudio está conformado por 918 estudiantes de la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018?</p> <p>Muestra:</p> <p>La muestra la conforman 196 estudiantes de la unidad educativa</p>

<p>Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?</p> <p>d) ¿Cuál es la relación entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016?</p>	<p>de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p>c) Describir la relación entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p>d) Establecer la relación entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p>	<p>de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p>c) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión consideración individualizada de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p> <p>d) Existe una relación directa entre la calidad educativa y la dimensión Carisma de la variable liderazgo transformacional en los docentes en la unidad Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador en el año 2016.</p>	<p>Método de investigación:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, 2018</p>
--	---	--	---	--

## Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

### Cuestionario para estudiantes

#### Liderazgo Transformacional

Estimado Estudiante

Esta escala de valoración tiene como objetivo identificar las características de liderazgo transformacional que poseen los docentes de esta Institución Educativa. Tu opinión es de suma importancia ya que constituye un aporte fundamental de investigación la cual se traducirá en beneficio de la Institución.

La encuesta es anónima porque no representa una evaluación sino solamente la recopilación de información. Agradezco encarecidamente tu contribución contestando con absoluta sinceridad cada uno de los enunciados.

Instrucciones:

Lee cuidadosamente cada enunciado y marca con un aspa el número que exprese mejor tu opinión, teniendo en cuenta que las categorías de respuesta son:

1 Nunca	2 Casi nunca	3 Algunas veces	4 Casi siempre	5 Siempre
------------	-----------------	--------------------	-------------------	--------------

### I. LA MOTIVACIÓN INSPIRADORA

Las/los docentes.....

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Tratan de mostrarte el futuro de modo optimista.					
2	Tienden a hablar con entusiasmo sobre las metas que necesitas alcanzar.					
3	Proveen continua estimulación para que hagas las cosas bien.					

4	Te motivan a llegar a la meta trazada.					
5	Muestran confianza en que alcanzarás las metas.					
6	Construyen una visión motivadora del futuro.					
7	Motivan a los demás a tener confianza en sí mismos.					
8	Ayudan a los demás a centrarse en metas que son alcanzables.					
9	Tienen capacidad de exponer a los demás los beneficios que acarrea el alcanzar las metas.					
10	Trazan metas que incluyan las necesidades de todos los demás.					

## II. ESTIMULACION INTELECTUAL

Las/los docentes.....

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
11	Incentivan el espíritu innovador y creativo de los demás.					
12	Cuestionan las formas tradicionales de hacer el trabajo.					
13	Acostumbran evaluar las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
14	Expresan interés hacia los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
15	Tienden a estimular a los demás, a expresar sus ideas y opiniones.					
16	Sugieren a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					

17	Tienden a ser tolerante a las diferencias de opinión de los demás.					
18	Acostumbran a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					
19	Cuando resuelven problemas, tratan de verlos desde diferentes puntos de vista.					
20	Buscan ser más competente y exitoso en su trabajo.					

### III. CONSIDERACION INDIVIDUALIZADA

Las/los docentes.....

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
21	Dan un trato personalizado a los demás.					
22	Consideran a los demás tomando en cuenta sus necesidades, habilidades y aspiraciones.					
23	Informan personalmente a los demás sobre las fortalezas o potencialidades que poseen.					
24	Dedican tiempo a enseñar y orientar a los estudiantes.					
25	Enseñan cómo identificar las necesidades y capacidades de otras personas.					
26	Buscan la manera de desarrollar tus capacidades y las de los demás.					
27	Te ayudan a desarrollar tus fortalezas y las de los demás					
28	Te escuchan atentamente tus preocupaciones.					
29	Se relacionan personalmente con cada de sus estudiantes.					
30	Se dan cuenta de lo que necesitan los miembros del grupo.					

### IV. CARISMA

Las/los docentes.....

	ITEMS	1	2	3	4	5
31	Mantienen la calma durante situaciones difíciles.					
32	Toman una posición respecto a asuntos difíciles.					
33	Realizan acciones que van más allá de su propio interés por el bien del grupo.					
34	Dan a los demás la seguridad que los obstáculos se pueden vencer.					
35	Muestran coherencia entre lo que dice y hace.					
36	Sus acciones inspiran respeto, confianza y optimismo.					
37	Brinda un trato amable y de confianza a los estudiantes.					
38	Expresan valores y creencias a sus estudiantes					
39	Se muestran confiable y seguro.					
40	Conversan sobre cómo la confianza mutua puede ayudar a resolver dificultades.					



## Cuestionario para Estudiantes

### Calidad Educativa

Estimado estudiante:

La unidad educativa “Simón Bolívar de Puerto Bolívar” tiene el compromiso de elevar el nivel de calidad educativa, y por ello se ha diseñado el presente cuestionario que tiene como objetivo conocer tu grado de satisfacción con la formación que recibes y con los servicios que la unidad educativa Simón Bolívar de Puerto Bolívar – Ecuador, te ofrece.

Tú has sido seleccionado para contestar este cuestionario, por lo que tu opinión es muy importante y será tomada en cuenta. Los resultados se manejarán con estricta confidencialidad y tu opinión se mantendrá anónima porque no representa una evaluación sino solamente la recopilación de información con fines de investigación.

Instrucciones:

Lee cuidadosamente cada enunciado y marca con un aspa el número que mejor refleje tu grado de satisfacción, teniendo en cuenta que:

1	2	3	4	5
Muy insatisfecho	Insatisfecho	Poco Satisfecho	Satisfecho	Muy satisfecho

- Satisfacción con el trato, orientación y motivación que brindan los/las docentes

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
1	El trato cercano pero exigente que mantiene el docente con los estudiantes.					
2	Los servicios de apoyo que brinda el docente, para la superación de dificultades académicas de los estudiantes.					
3	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje					

4	La oportunidad que brinda el docente a los estudiantes para expresar sus opiniones.					
5	La relación docente – estudiante.					
6	El trato recibido por el docente (amable, cordial, respetuoso).					
7	La forma cómo el docente motiva a los estudiantes para seguir aprendiendo					
8	La forma cómo el docente anima a los estudiantes a participar en actividades escolares y extraescolares.					

- Satisfacción con la enseñanza para el aprendizaje que imparten las/los docentes

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Qué tan satisfecho (a) estás con...					
9	El dominio que tiene el docente sobre el tema que se desarrolla en clase.					
10	La forma cómo el docente procura que el contenido de la clase sea comprensible para los estudiantes.					
11	El nivel académico exigido por el docente en la clase.					
12	La forma cómo el docente estimula a los estudiantes a ampliar su forma de pensar.					
13	La manera como el docente resuelve las dudas y problemas planteados por los estudiantes.					
14	La motivación realizada por el docente para mantener el interés de los estudiantes, por el tema que se desarrolla durante toda la clase.					
15	El seguimiento personalizado que realiza el docente a los estudiantes con respecto a sus logros obtenidos y las dificultades que presentan en su aprendizaje?					

16	El interés y dedicación que muestra el docente en el desarrollo de sus clases.					
----	--	--	--	--	--	--

- Satisfacción con las condiciones del ambiente

Nº	ITEMS Qué tan satisfecho (a) estás con ...	1	2	3	4	5
17	El estado de conservación y limpieza en que se encuentran los diferentes ambientes de la institución educativa.					
18	El proceso de mejora y mantenimiento de la planta física de la institución educativa.					
20	La iluminación en las aulas de clase.					
21	Las condiciones acústicas (aislamiento de ruidos externos) de las aulas.					
22	Las condiciones en que se encuentra el mobiliario de las aulas.					
23	Los servicios auxiliares que proporciona la institución educativa (librería, fotocopidora)					
24	El funcionamiento y servicio de la biblioteca.					



1	3	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	1	9	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	2	4	1	2	3		3	2	1	2	1	3	1	2	3	3	2	2	0							
1	4	3	1	1	3	1	1	1	3	1	5	2	0	5	5	5	1	3	5	1	3	1	1	3	0	1	3	5		1	1	1	3	1	5	5	6	1	1	3	1	5	1	3	5	1	1	2	
1	5	3	1	5	1	3	3	1	5	1	5	2	8	3	2	3	1	5	2	5	1	3	3	2	8	1	5	2		5	3	1	5	1	5	3	1	3	1	5	1	5	2	5	3	3	1		
1	6	4	1	3	1	5	3	1	3	1	5	2	7	1	5	2	1	3	5	3	1	5	3	2	9	1	3	5		3	3	1	3	1	5	1	6	3	1	3	1	5	1	3	5	3	3	8	
1	7	3	1	3	1	1	3	1	3	1	5	2	2	4	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	2	1	3	2		3	3	1	3	1	5	4	6	3	1	3	1	5	1	3	2	3	3	5	
1	8	1	5	1	5	1	5	1	1	5	2	2	7	2	4	4	1	1	4	1	5	1	5	2	8	1	1	4		1	5	1	1	5	2	2	3	5	1	1	5	2	1	4	1	5	6	2	
1	9	1	1	2	3	2	2	1	1	3	5	2	1	4	3	3	1	1	3	2	3	2	2	2	4	1	1	3		2	2	1	1	3	5	4	3	2	1	1	3	5	1	1	3	2	2	1	
2	0	5	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	6	1	2	3	5	5	2	5	5	5	5	3	8	5	5	2		5	5	5	5	1	3	1	7	5	5	1	5	3	5	5	2	5	1	7	3
2	1	5	3	5	4	5	1	4	5	2	3	3	7	5	3	3	4	5	3	5	4	5	1	3	8	4	5	3		5	1	4	5	2	3	5	7	1	4	5	2	3	4	5	3	5	1	3	3
2	2	7	5	1	5	1	5	5	1	5	1	3	6	3	5	4	2	1	5	4	5	1	5	5	5	5	1	5		4	5	5	1	5	1	3	5	5	5	1	5	1	5	1	5	4	5	7	3
2	3	8	7	1	4	1	4	4	1	4	4	3	8	4	5	5	1	1	4	5	4	1	4	3	4	4	1	4		5	4	4	1	4	4	4	5	4	4	1	4	4	4	1	4	5	4	5	3
2	4	9	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	4	5	5	1	1	5	2	1	1	2	7	2	1	1		5	2	2	1	1	2	2	9	1	2	1	1	2	2	1	1	5	2	8	1
2	5	2	5	1	1	4	1	4	1	3	1	3	3	5	2	2	2	1	3	2	1	4	1	3	3	4	1	3		2	1	4	1	3	1	5	5	1	4	1	3	1	4	1	3	2	1	1	2
2	6	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	4	4	4	5	5	1	1	5	2	1	1	2	2	7	1	1	5		2	2	1	1	2	2	4	1	2	1	1	2	2	1	1	5	2	2	9	1
2	7	5	1	1	4	1	4	1	3	1	5	6	2	2	2	2	1	3	2	1	4	1	4	2	2	1	3	2		1	4	1	3	1	5	2	3	4	1	3	1	5	1	3	2	1	4	5	2

2											2										2																					2			
8	1	1	1	2	1	1	5	1	3	5	1	3	4	3	5	1	4	1	2	1	1	5	5	1	4		1	1	5	1	3	5	3	9	1	5	1	3	5	5	1	4	1	1	7
2											3										3											3										3			
9	4	5	5	5	5	4	1	4	1	3	7	4	3	2	1	4	3	5	5	5	4	6	1	4	3		5	4	1	4	1	3	4	0	4	1	4	1	3	1	4	3	5	4	0
3											1										2											2										2			
0	2	1	3	1	3	2	1	2	1	3	9	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	4	1	2	3		3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	2	1	3	1	2	3	3	2	0
3											4										3											3										4			
1	5	4	3	4	4	4	4	5	5	3	1	3	3	3	4	5	3	4	4	1	4	4	4	5	5		1	4	4	5	5	3	3	9	4	4	5	5	3	4	5	5	1	4	0
3											2										3											2										2			
2	1	3	1	4	5	1	5	1	2	2	5	3	4	3	5	1	4	1	4	5	1	1	5	1	4		1	1	5	1	2	2	3	5	1	5	1	2	2	5	1	4	1	1	3
3											3										2											2										2			
3	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	4	2	1	2	5	1	1	1	5	5	1	4	5	1	1		1	1	5	1	5	5	2	7	1	5	1	5	5	5	1	1	1	1	6
3											1										2											2										1			
4	1	2	1	3	1	1	1	3	1	3	7	5	3	2	1	3	3	1	3	1	1	3	1	3	3		1	1	1	3	1	3	5	2	1	1	3	1	3	3	1	1	1	8	
3											2										3											3										2			
5	3	1	3	1	3	3	1	3	1	5	4	5	5	5	1	3	5	3	1	3	3	4	1	3	5		3	3	1	3	1	5	5	0	3	1	3	1	5	1	3	5	3	3	8
3											2										2											2										2			
6	4	1	3	1	5	3	1	3	1	5	7	1	5	2	1	3	5	3	1	5	3	9	1	3	5		3	3	1	3	1	5	1	6	3	1	3	1	5	1	3	5	3	3	8
3											2										2											2										2			
7	3	1	3	1	1	3	1	3	1	5	2	4	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	1	3	2		3	3	1	3	1	5	4	6	3	1	3	1	5	1	3	2	3	3	5
3											2										2											2										2			
8	1	5	1	5	1	5	1	1	5	2	7	2	4	4	1	1	4	1	5	1	5	8	1	1	4		1	5	1	1	5	2	2	3	5	1	1	5	2	1	1	4	1	5	6
3											2										2											2										2			
9	1	1	2	3	2	2	1	1	3	5	1	4	3	3	1	1	3	2	3	2	2	4	1	1	3		2	2	1	1	3	5	4	3	2	1	1	3	5	1	1	3	2	2	1
4											3										3											3										3			
0	5	1	5	5	5	5	1	5	1	3	6	1	2	3	5	5	2	5	5	5	8	1	5	2		5	5	5	5	5	3	1	7	5	5	5	1	3	5	5	2	1	5	7	
4											3										3											3										3			
1	5	3	5	4	5	1	4	5	2	3	7	5	3	3	4	5	3	5	4	5	1	8	4	5	3		5	1	4	5	2	3	5	7	1	4	5	2	3	4	5	3	5	1	3
4											3										3											3										3			
2	7	5	1	5	1	5	5	1	5	1	6	3	5	4	2	1	5	4	5	1	5	5	5	1	5		4	5	5	1	5	1	3	5	5	5	1	5	1	5	4	5	7		



5											3										3																											3
8	5	5	1	1	4	5	4	1	4	4	4	1	4	5	4	4	1	4	4	4	5	6	7	1	4		1	4	4	1	4	4	4	4	3	4	5	4	1	4	4	7	1	4	1	4	5	
5											2										2														1													1
9	4	5	5	1	1	5	2	1	1	2	7	1	1	5	2	2	1	1	2	2	4	1	1	1	2		1	1	2	1	1	2	2	4	5	2	1	1	2	1	1	2	1	1	7			
6											2										2														2													2
0	2	2	2	1	3	2	1	4	1	4	2	1	3	2	1	4	1	3	1	5	2	3	5	1	1		4	1	4	1	3	1	5	6	2	1	4	1	4	5	1	1	4	1	4			
6											2										2														2													1
1	3	4	3	5	1	4	1	2	1	1	5	5	1	4	1	1	5	1	3	5	3	9	1	1	1		2	1	1	5	1	3	5	1	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	5			
6											3										3														3													4
2	4	3	2	1	4	3	5	5	5	4	6	1	4	3	5	4	1	4	1	3	4	0	4	5	5		5	5	4	1	4	1	3	7	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	6			
6											2										2														2													2
3	3	3	3	1	2	3	3	1	3	2	4	1	2	3	3	2	1	2	1	3	3	1	2	1	3		1	3	2	1	2	1	3	9	3	3	1	3	2	2	1	3	1	3	2			
6											3										2														2													2
4	5	5	5	1	3	5	1	3	1	1	0	1	3	5	1	1	1	3	1	5	5	6	3	1	1		3	1	1	1	3	1	5	0	5	1	3	1	1	3	1	1	3	1	0			
6											2										3														2													2
5	3	2	3	1	5	2	5	1	3	3	8	1	5	2	5	3	1	5	1	5	3	1	3	1	5		1	3	3	1	5	1	5	8	2	5	1	3	3	3	1	5	1	3	7			
6											2										2														2													3
6	1	5	2	1	3	5	3	1	5	3	9	1	3	5	3	3	1	3	1	5	1	6	4	1	3		1	5	3	1	3	1	5	7	5	3	1	5	3	4	1	3	1	5	1			
6											2										2														2													1
7	4	2	2	1	3	2	3	1	1	3	2	1	3	2	3	3	1	3	1	5	4	6	3	1	3		1	1	3	1	3	1	5	2	2	3	1	1	3	3	1	3	1	1	9			
6											2										2														2													2
8	2	4	4	1	1	4	1	5	1	5	8	1	1	4	1	5	1	1	5	2	2	3	1	5	1		5	1	5	1	1	5	2	7	4	1	5	1	5	1	5	1	5	1	9			
6											2										2														2													2
9	4	3	3	1	1	3	2	3	2	2	4	1	1	3	2	2	1	1	3	5	4	3	1	1	2		3	2	2	1	1	3	5	1	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	1			
7											3										3														4													3
0	1	2	3	5	5	2	5	1	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	1	3	1	7	5	5	5		5	5	1	5	5	1	3	0	2	5	5	1	5	2	1	5	5	5	6			
7											3										3														3													3
1	5	3	3	4	5	3	5	4	5	1	8	4	5	3	5	1	4	5	2	3	5	7	5	3	5		4	5	1	4	5	2	3	7	3	5	4	1	1	5	3	5	4	5	6			
7											3										3														3													3
2	3	5	4	2	1	5	4	5	1	5	5	5	1	5	4	5	5	1	5	1	3	5	7	5	1		5	1	5	5	1	5	1	6	5	4	5	1	5	7	5	1	5	1	9			



7											3											3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

8											2										2																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									</
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	----

### Anexo 04: Base de datos de la variable satisfacción estudiantil

	1	2	3	4	5	6	7	8		9	10	11	12	13	14	15	16		17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	1	4	1	5	1	4	4	25	5	5	3	3	3	3	4	5	31	3	3	4	5	4	4	5	5	33	
2	1	1	5	1	4	4	1	5	22	1	2	2	3	4	3	5	1	21	4	3	5	1	1	5	1	2	22	
3	1	5	1	5	1	4	1	5	23	1	5	5	2	1	2	5	1	22	1	2	5	1	1	5	1	5	21	
4	4	1	3	1	5	1	1	1	17	3	1	3	5	3	2	1	3	21	3	2	1	3	1	1	3	1	15	
5	3	3	3	3	3	1	3	1	20	3	1	5	5	5	5	1	3	28	5	5	1	3	3	1	3	1	22	
6	1	1	2	1	2	3	1	1	12	1	1	2	1	1	2	3	1	12	1	2	1	1	1	3	1	1	11	
7	1	5	1	5	1	1	5	1	20	5	1	3	5	4	2	1	5	26	4	2	1	5	5	1	5	1	24	
8	1	4	4	1	4	1	4	1	20	4	4	4	5	5	1	1	4	28	5	1	1	4	4	1	4	4	24	
9	2	1	3	1	1	1	2	1	12	1	2	2	4	5	5	1	1	21	5	5	1	1	2	1	1	2	18	
10	5	1	4	1	3	1	4	1	20	3	1	5	2	2	2	1	3	19	2	2	1	3	4	1	3	1	17	
11	1	3	1	5	1	4	1	5	21	1	3	5	3	4	3	5	1	25	4	3	5	1	1	5	1	3	23	
12	5	5	5	5	5	1	4	1	31	4	1	3	4	3	2	1	4	22	3	2	1	4	4	1	4	1	20	
13	1	3	4	1	4	1	2	3	19	2	3	3	3	3	3	1	2	20	3	3	1	2	2	3	2	4	20	
14	3	1	3	1	3	3	1	1	16	3	1	5	5	5	5	1	3	28	5	5	1	3	1	1	3	1	20	
15	1	5	3	1	5	1	3	1	20	5	1	5	3	2	3	1	5	25	2	3	1	5	3	1	5	1	21	
16	1	3	1	5	3	1	3	1	18	3	1	5	1	5	2	1	3	21	5	2	1	3	3	1	3	1	19	

17	3	1	3	1	3	4	3	1	19	3	5	1	4	2	2	1	3	21	2	2	3	3	3	1	3	1	18	
18	1	4	1	1	3	1	5	1	17	1	5	2	2	4	4	1	1	20	4	4	1	1	5	1	1	5	22	
19	5	4	5	4	5	1	2	1	27	1	3	5	4	3	3	1	1	21	3	3	1	1	2	1	1	3	15	
20	5	5	5	5	5	2	5	5	37	5	5	3	1	2	3	5	5	29	2	3	5	5	5	5	5	5	35	
21	5	5	5	5	4	4	1	4	33	5	2	3	5	3	3	4	5	30	3	3	4	5	1	4	5	2	27	
22	5	1	4	1	5	1	4	4	25	5	5	3	3	3	3	4	5	31	3	3	4	5	4	2	5	5	31	
23	1	1	5	1	4	4	1	5	22	1	2	2	3	4	3	5	1	21	4	3	5	1	1	5	1	2	22	
24	1	5	1	1	1	4	1	5	19	1	4	5	2	1	2	2	1	18	1	2	3	1	1	5	1	5	19	
25	4	1	3	1	5	1	1	1	17	3	1	3	5	3	2	1	3	21	3	2	1	3	1	1	3	1	15	
26	3	3	3	3	3	1	1	1	18	3	1	4	5	1	1	1	3	19	5	1	1	3	3	1	3	1	18	
27	1	1	2	4	2	3	5	1	19	1	1	2	4	5	2	3	1	19	1	2	4	2	1	3	5	1	19	
28	1	5	1	5	1	1	5	1	20	5	1	3	5	4	2	1	5	26	4	2	1	5	5	1	5	1	24	
29	1	4	4	1	4	1	4	1	20	4	4	4	5	5	1	1	4	28	5	1	1	4	4	1	4	4	24	
30	2	1	3	1	1	1	2	1	12	1	2	2	4	5	5	1	1	21	5	5	1	1	2	1	1	2	18	
31	5	5	4	5	3	5	4	1	32	3	5	5	5	2	2	5	3	30	2	2	5	3	4	5	3	5	29	
32	1	3	1	5	1	4	1	5	21	1	3	5	3	4	3	5	1	25	4	3	5	1	1	5	1	3	23	
33	5	5	5	5	5	1	4	1	31	4	1	3	4	3	2	1	4	22	3	2	1	4	4	1	4	1	20	
34	1	3	4	1	4	1	2	1	17	2	1	3	3	3	3	1	2	18	3	3	1	2	2	1	2	1	15	
35	3	1	3	1	3	3	1	1	16	3	1	5	5	5	5	1	3	28	5	5	1	3	1	1	3	1	20	
36	1	5	3	1	5	1	3	1	20	5	1	5	3	2	3	1	5	25	2	3	1	5	3	1	5	1	21	

37	1	3	1	5	3	1	3	1	18	3	1	5	1	5	2	1	3	21	5	2	1	3	3	1	3	1	19	
38	3	1	3	1	3	1	3	1	16	3	1	5	4	2	2	1	3	21	2	2	1	3	3	1	3	1	16	
39	1	4	1	1	3	1	5	1	17	1	5	2	2	4	4	1	1	20	4	4	1	1	2	1	1	5	19	
40	5	4	5	4	5	5	2	1	31	5	3	5	4	3	3	5	5	33	3	3	5	1	2	5	5	3	27	
41	5	5	5	5	4	2	2	5	33	5	5	3	1	2	3	2	5	26	2	3	5	2	5	5	2	5	29	
42	5	5	5	2	4	4	1	4	30	5	2	3	4	3	3	4	5	29	3	3	4	5	1	4	5	2	27	
43	4	3	1	1	3	3	3	3	21	4	1	1	1	4	1	1	1	14	3	3	1	1	4	4	1	1	18	
44	1	4	1	2	2	3	1	3	17	5	1	1	1	2	1	4	4	19	4	3	5	1	1	2	1	2	19	
45	1	5	1	5	1	2	1	2	18	5	1	1	5	1	1	1	4	19	1	2	1	1	1	5	1	5	17	
46	1	1	3	1	3	5	3	2	19	1	3	4	1	3	1	5	1	19	3	2	1	3	5	2	3	1	20	
47	3	1	3	1	5	5	5	5	28	1	3	3	3	3	3	3	1	20	5	5	1	3	3	1	3	1	22	
48	1	1	2	4	2	1	4	2	17	3	1	2	1	2	4	2	3	18	1	2	4	1	4	3	4	1	20	
49	5	1	5	1	3	5	4	2	26	1	5	1	5	1	5	1	1	20	4	2	1	5	5	1	5	1	24	
50	4	1	4	4	4	5	5	1	28	1	4	1	4	4	1	4	1	20	5	1	1	4	4	1	4	4	24	
51	2	1	5	5	2	4	5	5	29	1	5	2	5	3	5	4	5	30	5	5	5	1	2	5	5	2	30	
52	4	1	3	1	5	2	2	2	20	1	3	5	1	4	1	3	1	19	2	2	1	3	4	3	3	1	19	
53	1	5	1	3	5	3	4	3	25	5	1	1	3	1	5	1	4	21	4	3	5	1	1	5	1	3	23	
54	4	1	4	1	3	1	1	2	17	1	1	2	2	5	2	3	1	17	3	2	1	1	4	1	4	1	17	
55	2	3	2	5	3	3	3	3	24	1	2	1	3	4	5	4	1	21	3	3	4	2	2	4	2	1	21	
56	1	1	3	1	2	2	1	1	12	1	3	3	1	3	1	3	3	18	4	1	1	3	1	1	3	1	15	

57	3	1	5	1	5	3	2	3	23	1	5	1	5	3	1	5	1	22	2	3	1	5	3	1	5	1	21	
58	3	1	3	1	5	1	5	2	21	1	3	1	3	1	5	3	1	18	5	2	1	3	3	1	3	1	19	
59	3	1	3	1	5	4	2	2	21	1	3	3	1	3	1	3	1	16	2	2	1	3	3	1	3	1	16	
60	5	1	1	5	2	2	4	4	24	1	1	1	4	1	1	3	1	13	4	4	1	1	5	1	1	5	22	
61	2	1	1	3	4	4	3	3	21	1	1	1	4	5	4	1	1	18	3	3	1	1	2	1	1	3	15	
62	5	5	5	5	3	1	2	3	29	5	5	5	5	5	5	5	2	37	2	3	5	5	5	5	5	5	35	
63	1	1	1	1	3	1	3	3	14	4	1	2	1	2	1	4	4	19	3	3	4	1	1	4	5	2	23	
64	4	4	5	5	3	3	3	3	30	4	5	5	1	4	1	5	1	26	3	3	4	5	4	4	5	5	33	
65	1	5	1	2	2	3	4	3	21	5	1	1	1	5	1	4	4	22	4	3	5	1	1	5	1	2	22	
66	1	5	1	5	5	2	1	2	22	5	1	1	5	1	5	1	4	23	1	2	5	1	1	5	1	5	21	
67	1	1	3	1	3	5	3	2	19	1	3	4	1	3	1	5	1	19	3	2	1	3	1	1	3	1	15	
68	3	1	3	1	5	5	5	5	28	1	3	3	3	3	3	3	1	20	5	5	1	3	3	1	3	1	22	
69	1	1	1	1	2	1	1	2	10	3	1	1	1	2	1	2	3	14	1	2	1	1	1	3	1	1	11	
70	5	1	5	5	3	5	4	2	30	1	5	5	5	3	5	5	1	30	4	2	3	5	5	1	5	5	30	
71	4	5	3	4	4	5	5	1	31	1	3	5	4	4	5	4	5	31	5	1	5	4	4	5	4	4	32	
72	2	1	1	2	2	4	5	5	22	1	1	2	5	3	4	1	1	18	5	5	1	1	2	1	1	2	18	
73	4	1	3	1	5	2	2	2	20	1	3	5	1	4	1	3	1	19	2	2	3	3	4	1	3	1	19	
74	1	5	1	3	1	3	1	3	18	5	1	1	3	1	1	1	4	17	4	3	1	2	1	5	1	3	20	
75	4	1	4	1	3	4	3	2	22	1	4	5	5	5	5	5	1	31	3	2	1	4	4	1	4	1	20	
76	2	1	2	1	3	3	3	3	18	1	2	1	3	4	1	4	1	17	3	3	1	2	2	1	2	1	15	

77	1	1	3	1	5	5	5	5	26	1	3	3	1	3	1	3	3	18	5	5	1	3	1	1	3	1	20	
78	3	1	5	1	1	3	2	3	19	1	1	1	1	3	1	5	1	14	2	3	1	1	3	1	5	1	17	
79	3	1	3	1	5	1	5	2	21	1	3	2	3	1	5	3	1	19	5	2	1	3	3	1	3	1	19	
80	3	1	3	1	5	4	2	2	21	1	3	3	1	3	1	3	1	16	2	2	1	3	3	1	3	1	16	
81	5	2	5	5	2	2	4	4	29	1	5	5	5	5	5	3	1	30	4	4	1	5	5	5	1	5	30	
82	2	1	1	3	5	4	3	3	22	1	1	5	4	5	4	5	1	26	3	3	1	1	2	1	1	3	15	
83	2	2	5	5	3	1	2	3	23	5	2	2	5	4	5	5	2	30	2	3	5	5	5	5	5	5	35	
84	1	4	1	2	3	1	3	3	18	4	2	2	1	2	2	1	4	18	3	3	1	1	1	4	5	2	20	
85	4	1	4	4	4	5	5	1	28	1	4	1	4	4	1	4	1	20	5	1	1	4	4	1	4	4	24	
86	2	1	1	2	2	4	5	5	22	1	1	2	4	3	5	1	1	18	5	5	2	1	2	1	1	2	19	
87	4	1	3	1	5	2	2	2	20	1	3	5	1	4	1	3	1	19	2	2	1	3	4	1	3	1	17	
88	1	5	1	3	5	3	4	3	25	5	1	1	3	1	5	1	4	21	4	3	5	1	1	5	1	3	23	

## Anexo 05: Validación de instrumentos



### FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS ESCUELA DE POSTGRADO

**Título del proyecto:** Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa de la unidad educativa Simón Bolívar de puerto Bolívar -Ecuador, 2018

**Maestría:** Silvio Germán Valdiviezo Cacay

**Experto:** Dr. Juan Puell Palacios

**INSTRUCCIONES:** Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente, colocando una aspa(x) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente 19-20	Muy bueno 17-18	Bueno 15-16	Regular 12-14	Deficiente 11
1	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			16		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores del proyecto.		17			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		17			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.			16		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado el test-pretest.					
6	Control de Sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			16		
7	Orden	Las preguntas o reactivos han sido redactadas utilizando la técnica del "avance en embudo" de lo general a lo particular.			16		
8	Marco de referencia	Las preguntas o reactivos han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información sistema de referencia			16		
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, e indicadores de la hipótesis.		17			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		17			
	PROMEDIO						

Opinión de aplicabilidad: Bueno  
Promedio de valoración : 16

Lima, 20 de junio del año 2018

*Juan Puell Palacios*  
Firma del Experto  
Ct. 0000.8877





**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
ESCUELA DE POSTGRADO**

**Título del proyecto:** Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa de la unidad educativa Simón Bolívar de puerto Bolívar -Ecuador, 2018

**Maestría:** Silvio Germán Valdiviezo Cacay

**Experto:** Dr. Raúl Eduardo Cabrejos Burga

**INSTRUCCIONES:** Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente, colocando una aspa(x) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente 19-20	Muy bueno 17-18	Bueno 15-16	Regular 12-14	Deficiente 11
1	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			16		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores del proyecto.			16		
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.			16		
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.			16		
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado el test-pretest.		17			
6	Control de Sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.			16		
7	Orden	Las preguntas o reactivos han sido redactadas utilizando la técnica del "avance en embudo" de lo general a lo particular.			16		
8	Marco de referencia	Las preguntas o reactivos han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información sistema de referencia		17			
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, e indicadores de la hipótesis.		17			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		17			
	PROMEDIO						

Opinión de aplicabilidad: Bueno  
Promedio de valoración : 16,4

Lima, 20 de junio del año 2018

Firma del Experto

Ci. 13329457



**FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN  
UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS  
ESCUELA DE POSTGRADO**

**Título del proyecto:** Liderazgo transformacional de los docentes y calidad educativa de la unidad educativa Simón Bolívar de puerto Bolívar -Ecuador, 2018

**Maestría:** Silvio Germán Valdiviezo Cacay

**Experto:** Dra. Tamara Tatiana Pando Ezcurra

**INSTRUCCIONES:** Determinar si el instrumento de medición, reúne los indicadores mencionados y evaluar si ha sido excelente, muy bueno, bueno, regular, o deficiente, colocando una aspa(x) en el casillero correspondiente.

Nº	Indicadores	Definición	Excelente 19-20	Muy bueno 17-18	Bueno 15-16	Regular 12-14	Deficiente 11
1	Claridad y Precisión	Las preguntas están redactadas en forma clara y precisa, sin ambigüedades			16		
2	Coherencia	Las preguntas guardan relación con las hipótesis, variables e indicadores del proyecto.		17			
3	Validez	Las preguntas han sido redactadas teniendo en cuenta la validez de contenido y criterio.		17			
4	Organización	La estructura es adecuada. Comprende la presentación, agradecimiento, datos demográficos, instrucciones.		17			
5	Confiabilidad	El instrumento es confiable porque se ha aplicado el test-pretest.		18			
6	Control de Sesgo	Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas.		18			
7	Orden	Las preguntas o reactivos han sido redactadas utilizando la técnica del "avance en embudo" de lo general a lo particular.			16		
8	Marco de referencia	Las preguntas o reactivos han sido redactadas de acuerdo al marco de referencia del encuestado: lenguaje, nivel de información sistema de referencia			16		
9	Extensión	El número de preguntas no es excesivo y está en relación a las variables, e indicadores de la hipótesis.		17			
10	Inocuidad	Las preguntas no constituyen riesgo para el encuestado.		18			
	PROMEDIO						

Opinión de aplicabilidad: Muy Bueno  
Promedio de valoración : 17

Lima, 14 de Octubre del año 2018

.....  
 Firma del Experto  
 CI. 503854259